

PRESENTACIÓN

Dentro del trabajo de **itinerarios personalizados de inserción** con colectivos vulnerables, la formación juega un papel clave de cara a la mejora de las competencias profesionales de la persona, pues la sitúa en mejores condiciones de partida tanto para su acceso como para su mantenimiento en el empleo. Con estos colectivos además, cobran una relevancia significativa todos aquellos aspectos formativos que no tienen tanto que ver con la **Capacitación Profesional**, sino con las competencias personales y sociales que el mercado de trabajo demanda. En el Plan de Empleo de Cruz Roja estas competencias se trabajan con las personas dentro de las acciones que hemos denominado **Formación Prelaboral**.

A la hora de conceptualizar este tipo de formación, hemos encontrado que no existe una delimitación clara de su alcance y contenidos, ni tampoco una denominación común, así oímos hablar de formación prelaboral, formación de base o formación personal para hacer referencias a contenidos formativos que guardan entre sí cierta similitud. Esto indica hasta qué punto es un tipo de formación que sirve como “cajón de sastre” con la que se categoriza todo aquello que no es propiamente una capacitación profesional para un oficio u empleo determinado, pero sin que por ello se tenga muy claro a que se refiere todo lo demás.

Desde la experiencia de trabajo del Plan de Empleo de Cruz Roja, y en contraste con el trabajo que realizan también otras entidades, hemos intentado con este manual diseñar un modelo de referencia que permita **ordenar y clasificar este tipo de formación**, de cara a tener unos criterios comunes dentro del Plan de Empleo de Cruz Roja y a la vez pueda servir de referencia a otras entidades públicas y privadas que como Cruz Roja trabajan desde una metodología basada en Itinerarios Personalizados de Inserción.

Como en otras ocasiones, hemos contado con la participación de un equipo de técnicos, técnicas, voluntarios y voluntarias de diferentes Asambleas de Cruz Roja, quienes a través de la experiencia de trabajo acumulada principalmente desde el Programa Operativo “lucha contra discriminación” cofinanciado por el Fondo Social Europeo, han elaborado este manual que hoy presentamos. Queremos por ello agradecer la participación de los equipos de trabajo de: **Almería, Asturias, Granada, La Rioja, Murcia, Navarra, Salamanca, Tarrasa, y Tenerife**.

Una vez más, agradecer especialmente al **Fondo Social Europeo** y a la empresa **Pelayo Mutua de Seguros** su apoyo en la financiación que ha hecho posible realizar este material.

Departamento de Intervención Social
Plan de Empleo

INTRODUCCIÓN

- ¿Por qué un Plan de Empleo en Cruz Roja?
- ¿Por qué un manual de Formación Prelaboral?
- ¿A quién puede ser de utilidad?
- ¿Cómo se ha realizado?
- ¿Qué te vas a encontrar?

■ INTRODUCCIÓN

■ ¿Por qué un Plan de Empleo en Cruz Roja?

Cruz Roja Española tiene una larga trayectoria en el desarrollo de programas de intervención social con colectivos vulnerables. En un elevado porcentaje, las personas de estos programas se encuentran en una situación de vulnerabilidad que está directamente condicionada por el fenómeno del desempleo y el subempleo.

Para Cruz Roja se hace necesaria en una adecuada intervención, identificar y diseñar estrategias que faciliten a los colectivos con más dificultades de integración sociolaboral, aquellos recursos necesarios para acceder al mercado de trabajo en condiciones dignas, de manera que puedan contar con una fuente de ingresos estable para lograr su autonomía personal y el reconocimiento e identidad social que les permita la plena integración social. Estas estrategias han supuesto la puesta en marcha del **Plan de Empleo para Colectivos Vulnerables de Cruz Roja**, que representa una apuesta para favorecer la inserción laboral de colectivos desfavorecidos, con el objetivo último de complementar y hacer realmente eficaz la intervención social que se está llevando a cabo a través de distintos programas de la Institución.

El Plan se articula a través de los **SERVICIOS INTEGRADOS DE EMPLEO (SIE)**, desde los que se desarrollan los programas y proyectos que ayudan a realizar los itinerarios con las personas. Los programas y proyectos que contempla el Plan de Empleo de Cruz Roja se estructuran de la siguiente manera:

Formación e Investigación

En estos programas la formación se desarrolla ajustándola a las necesidades del mercado laboral, reforzando todos los aspectos del aprendizaje hacia el empleo tanto de actitudes, aptitudes, como de destrezas personales y profesionales. Los proyectos que incluye son:

- Investigaciones: sobre mercado de trabajo, discriminación en el mundo laboral.
- Formación Prelaboral: competencias personales, sociales y técnicas.
- Capacitación Profesional: cursos de capacitación, formación profesional ocupacional específica para colectivos con especiales dificultades; programas de garantía social.
- Formación y Empleo: escuelas taller y casas de oficio, prácticas en empresas.

Inserción Sociolaboral

Son programas donde el acompañamiento al empleo se desarrolla de manera personalizada, facilitando información, asesoramiento y conexión entre las personas y el mercado laboral, ayudándolas a que conozcan las

herramientas y mecanismos de acceso y mantenimiento en el empleo. Los proyectos que incluye son:

- Orientación Laboral: servicios de orientación laboral.
- Intermediación Laboral: agencias de colocación, servicios de asesoramiento a empresas.

Iniciativas de desarrollo empresarial

Son programas cuyo objetivo es apoyar el empleo por cuenta propia y el aprendizaje laboral en espacios de empleo protegido como paso intermedio hacia el empleo normalizado. Los proyectos que incluye son:

- Servicios de autoempleo: información y asesoramiento, formación empresarial, empresas de inserción, microcréditos.
- Empresas sociales.

Programas Integrales de Empleo

Son programas en los que se facilitan actuaciones integradas de formación, orientación e intermediación laboral. Partiendo de cada persona se trabaja todo el proceso de inserción laboral hasta su acceso y mantenimiento en el empleo a través de itinerarios personalizados. Los programas que incluye son:

- Red Interlabor@ para inmigrantes.
- Otras acciones integradas con colectivos en dificultad social

Programas de Sensibilización y Cooperación

Son programas cuya misión es aunar y coordinar esfuerzos con los distintos agentes, entidades y colectivos que influyen de manera directa e indirecta en la incorporación y mantenimiento en el empleo de colectivos más desfavorecidos.

- Sensibilización: campañas, jornadas.
- Cooperación y comunicación: foros, convenios, trabajo con medios de comunicación.

Actualmente Cruz Roja cuenta con 84 SIE distribuidos en 15 Comunidades Autónomas.

¿Por qué un manual de Formación Prelaboral?

En el desarrollo de las acciones de formación que se realizan en cualquiera de los programas y proyectos del Plan de Empleo, los equipos de trabajo han tenido dificultad en ponerse de acuerdo sobre qué contenidos de la formación que estaban desarrollando se consideraban formación prelaboral, máxime cuando estos se han ido definiendo según se identificaban las necesidades e intereses de la empresa y se contrastaban con los perfiles de participantes que se acercaban a nuestros servicios.

Así, ha existido cierta dificultad a la hora de identificar si un curso de nuevas tecnologías, un taller de habilidades sociales, un taller de motivación profesional, debía ser considerado como orientación, capacitación o formación prelaboral. Para crear más confusión, el hecho de llamar a un tipo de formación "prelaboral", daba a entender que nos referíamos sólo a aquella que se realiza como paso previo al acceso al empleo, cuando lejos de ser así y máxime en un proceso de itinerario, la persona puede pasar por un proceso formativo del tipo que sea en cualquier momento de su

itinerario, antes, durante o después de haberse incorporado al mercado de trabajo.

Fruto de muchas reuniones en las que intentábamos llegar a un acuerdo en los criterios, surgió la propuesta de crear un grupo de trabajo que diera forma a un marco de referencia de lo que desde Cruz Roja entendemos que es la formación prelaboral. Se trata pues de una propuesta que internamente ordenará la actividad, para que podamos hablar un mismo lenguaje y tener un mismo marco de referencia a la hora de intercambiar información sobre las acciones que realizamos. Se trata así mismo de una propuesta abierta y flexible que se ampliará a medida que avancemos en la identificación de nuevas necesidades formativas que puedan tener cabida dentro de ella.

En el momento actual, los **objetivos** que pretendemos con este manual son:

- **Conceptualizar** la formación prelaboral a través de un modelo de referencia para ordenar y clasificar la formación para el empleo que se desarrolla en el marco del Plan de Empleo de Cruz Roja.
- **Comprender** la importancia de este tipo de formación cuando se trabaja con colectivos vulnerables y su vinculación dentro del itinerario personalizado de inserción, para identificar mejor estrategias de motivación de las personas a este tipo de procesos formativos.
- **Aportar** una serie de principios metodológicos que sirvan a los equipos multidisciplinares que intervienen en los programas y proyectos del Plan de Empleo, para la revisión y reflexión sobre la intervención en los procesos formativos.
- **Ofrecer** a los formadores y formadoras propuestas concretas de referencia para el diseño, desarrollo y evaluación de diferentes contenidos que se pueden abordar desde la formación prelaboral.

■ ¿A quién puede ser de utilidad?

Este manual pretende ser de utilidad a todas aquellas personas directa e indirectamente implicadas en la formación de colectivos en dificultad social que desempeñan funciones relacionadas con:

- Análisis de necesidades formativas de las personas.
- Análisis de los perfiles profesionales demandados por el mercado de trabajo.
- Diseño, y/o impartición, y/o evaluación de acciones formativas.

Consideramos que puede ser especialmente útil para los voluntarios y las voluntarias, pues la formación prelaboral es uno de los ámbitos de mayor presencia del voluntariado dentro del Plan de Empleo de Cruz Roja.

■ ¿Cómo se ha realizado?

La elaboración del manual ha seguido las siguientes fases:

- **Constitución de un grupo de trabajo** formado por nueve Asambleas de Cruz Roja para la elaboración del manual.
- **Análisis de materiales** editados por otras entidades públicas y privadas sobre formación con colectivos vulnerables e itinerarios de inserción

y compilación de programaciones y documentación utilizada desde los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja en la impartición de cursos de formación prelaboral.

- **Desarrollo de unidades de contenido** a partir de un esquema de trabajo consensuado en el grupo y realizado por una o varias oficinas territoriales de manera simultánea.
- **Validación de la guía** a nivel territorial con equipos de trabajo técnico y voluntario de diferentes programas de empleo y departamentos de Cruz Roja.
- **Contraste del grupo de trabajo** para poner en común las observaciones realizadas por los equipos de validación y ajustar la redacción final del manual.
- **Redacción final y edición** a partir de las propuestas de mejora y las observaciones realizadas en las oficinas territoriales.

■ ¿Qué te vas a encontrar?

El manual se ha editado en dos tipos de soporte: papel y CD ROM, en los que encontrarás:

Conceptos básicos sobre formación + Elementos metodológicos para la reflexión de la acción + Información de utilidad para el equipo docente + Herramientas prácticas y flexibles de programación + Bibliografía y recursos didácticos.

EL MANUAL DE SOPORTE EN PAPEL incluye una exposición teórica sobre el contenido de la formación prelaboral y una propuesta de programación tipo de diferentes cursos y talleres que actualmente se están desarrollando en los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja. Los contenidos que incluye el manual son:

- Presentación.
- Introducción.
- Formación en los Itinerarios Integrados de Inserción.
- Formación Prelaboral.
- Propuesta de cursos y talleres de formación prelaboral:
 - Competencias personales y sociales:
 - Conocimiento de habilidades personales y sociales.*
 - Formación lingüística para personas inmigradas.*
 - Preparación para la prueba teórica del carne de conducir.*
 - Competencias técnicas:
 - Manipulación de alimentos.*
 - Prevención de riesgos laborales.*
 - NNTT de la información y comunicación*
 - Módulo específico:
 - Cómo abordar la Igualdad de Oportunidades desde la Formación.*

Hemos intentado que las propuestas de cada curso compartan un esquema lo más similar posible, a pesar de que los contenidos y características de cada uno de ellos han hecho que tengan un desarrollo diferente, en líneas generales siguen el esquema siguiente:

- **Presentación:** describe el contenido que se va a desarrollar, tanto a nivel de justificación de porque se ha incluido este curso dentro de la formación prelaboral como de concepto.
- **Objetivos Generales:** describe los objetivos principales que se pretenden conseguir con el desarrollo de las sesiones tipo programadas.
- **¿A quién se dirige?:** describe el perfil diana de los beneficiarios y beneficiarias a quien va dirigida la acción formativa.
- **¿Para qué sirve a las personas?:** describe las utilidades y beneficios que la persona puede obtener si conoce y maneja esos contenidos de cara a su acceso o mantenimiento en el empleo.
- **¿Cómo se puede trabajar? :** El trabajo en itinerarios, no hace posible delimitar siempre qué aspectos se deben trabajar desde la orientación o desde la formación, pues en muchas ocasiones son aspectos interrelacionados que precisan un tratamiento complementario desde ambas actuaciones. Esto puede ocasionar cierta confusión a la hora de delimitar con un mismo contenido, cual es método de trabajo más adecuado para abordarlo. Por ello, y sólo en aquellos contenidos que pueden trabajarse de manera complementaria por más de una actuación del itinerario de inserción, hemos querido diferenciar como se puede trabajar desde una y otra, delimitando los objetivos, el alcance y algunas orientaciones metodológicas que resultan más adecuadas en cada caso.

Se ha desarrollado una propuesta de programación tipo de cursos de Formación Prelaboral, donde aparecen:

- Objetivos del curso
- Contenidos.
- Metodología
- Materiales y recursos de apoyo (en soporte CD ROM).

EL MANUAL DE SOPORTE CD ROM incluye además de este contenido en soporte papel, una serie de materiales y recursos de apoyo que los formadores y las formadoras pueden tener de referencia a la hora de diseñar y desarrollar las sesiones de cada curso. Lo que encontrarás será:

- **Información, dossier para el equipo docente:** contenidos para introducir en las exposiciones teóricas de las sesiones.
- **Propuesta para la programación:** dinámicas de grupo, situaciones tipo para diseñar rol playing, orientaciones para el desarrollo de la sesión.
- **Herramientas de diagnóstico:** ejemplos de cuestionarios, test y dinámicas de grupo que sirven para establecer un diagnóstico de partida con el grupo de cara a abordar algunos de los contenidos desarrollados.
- **Para saber más:** se recomiendan aquellos libros, materiales o guías didácticas que pueden ser de interés y sirven de apoyo en el diseño de los cursos.

LA FORMACIÓN EN LOS ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN

- ¿Qué entendemos por Itinerarios Integrados de Inserción?
- ¿Qué papel tiene la formación dentro del Itinerario?
- ¿Qué papel tienen los equipos que intervienen en las diferentes actuaciones del itinerario con relación a la formación?
- ¿Cómo hacer un diagnóstico de necesidades formativas?
- ¿Qué perfiles podemos encontrar?
- ¿Qué competencias demanda el mercado de trabajo?

¿Qué entendemos por Itinerarios Integrados de Inserción?

Entendemos los itinerarios como una metodología de trabajo, basada en la elaboración de una estrategia integral que analiza la situación de cada persona y sus posibilidades de empleo en el entorno más inmediato, donde se diseña de manera conjunta entre el orientador o la orientadora y la persona, un recorrido de acciones a realizar para lograr el objetivo final de inserción estable en el mercado de trabajo.

El número de acciones que debe realizar cada persona no es único, ni tiene un momento de finalización determinado, puesto que dependerá de las barreras específicas con las que se encuentre y su capacidad para ir superándolas. Se trata de un proceso, no siempre lineal, en el que progresivamente se va mejorando la empleabilidad. Por ello, los itinerarios de inserción parten siempre de un diagnóstico específico para cada persona, que se va revisando y actualizando permanentemente según se van realizando las diferentes acciones.

Así, hay muchas personas que en su proceso de inserción sólo requieren orientación profesional y algunas técnicas de búsqueda de empleo, puesto que cuentan con la cualificación y las redes necesarias para encontrar empleo de manera autónoma. Otras personas, sin embargo, requieren formación en hábitos laborales; algunas personas necesitan una cualificación especializada para el desempeño de la profesión que se ha determinado en el establecimiento de su objetivo profesional; y otras personas tienen como principal necesidad la puesta en contacto con el tejido empresarial a través de las acciones de intermediación.

La inserción en sí misma no siempre pone fin al itinerario, puesto que la necesidad perentoria de obtener ingresos económicos que tienen las personas en situación de vulnerabilidad, les obliga a menudo a aceptar trabajos muy alejados de sus objetivos profesionales, y ello supone suspender temporalmente la realización del itinerario. De esta manera se producen entradas y salidas en el proceso, provocando que el itinerario se pueda alargar en el tiempo.

El itinerario de inserción se **caracteriza** entre otros aspectos por:

- **La personalización:** el itinerario es como un traje a medida que se diseña de manera personalizada teniendo en cuenta las características y necesidades de cada persona en diferentes momentos de su vida laboral, en el acceso, la mejora o el mantenimiento en el empleo.

- **La bidireccionalidad:** el itinerario es como una carretera de doble dirección, no es un camino lineal por el que se deba pasar en un sentido pre-determinado (orientación, formación, intermediación), pues no todas las personas necesitan las mismas actuaciones ni de la misma manera. Una persona puede estar trabajando, se da cuenta que necesita aprender mejor el idioma y decide retomar o iniciar el itinerario con una formación lingüística; otra persona puede ser que cuando ya tiene un trabajo que le permite dar respuesta a su necesidad de subsistencia, pida orientación y asesoramiento para buscar un trabajo más acorde con su objetivo profesional.
- **La participación:** el itinerario establece un compromiso entre la persona y orientador u orientadora, en el que acuerdan los pasos a seguir en su recorrido hacia el empleo. Este compromiso implica necesariamente a la persona en su propio proceso de inserción, siendo esta una parte activa y protagonista de todo el proceso.

Gráficamente podemos representarlo de la siguiente manera:

ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL INDIVIDUALIZADOS



■ ¿Qué papel tiene la formación dentro del Itinerario?

La formación supone una de las principales vías de adquisición y mejora de cualificación profesional, en el trabajo de itinerarios de inserción con colectivos vulnerables se convierte en una de las acciones fundamentales para **mejorar la empleabilidad**. La formación puede jugar un papel diferente en función del momento en que se encuentre cada persona, para lo cual existen diferentes opciones:

- **Formación Prelaboral:** dirigida a potenciar los hábitos laborales y las habilidades y conocimientos intersectoriales demandados por el mercado de trabajo.
- **Formación Ocupacional:** dirigida a facilitar los conocimientos teórico-prácticos que demanda el tejido empresarial para el desempeño de una profesión concreta.
- **Formación Continua:** dirigida a mejorar las competencias de los trabajadores ocupados con el objetivo de favorecer su estabilidad laboral y promoción profesional.

La formación no es una acción aislada, sino que forma parte del proceso de inserción de las personas, por lo que debe estar vinculada con otras actuaciones del itinerario mediante la coordinación directa entre los diferentes actores que intervienen en él: orientadores y orientadoras, prospectores y prospectoras de empresa, empresariado. Por ello, y para que la formación realizada dentro del itinerario tenga mayores garantías de éxito, los equipos que intervienen en las diferentes fases del itinerario juegan un papel determinante en cuanto al diagnóstico e identificación de necesidades formativas; el diseño de cursos; el seguimiento del alumnado y la evaluación.

■ ¿Qué papel tienen los equipos que intervienen en las diferentes actuaciones del itinerario con relación a la formación?

En el caso de Cruz Roja, los equipos de trabajo de los programas de empleo están compuestos por personas remuneradas y voluntarias que realizan diferentes funciones vinculadas con la orientación laboral, la formación, la prospección empresarial, la inserción laboral, el asesoramiento para la creación de empresas, el seguimiento individualizado.

El voluntariado desempeña aquellas funciones y tareas que por su formación, experiencia y disponibilidad más se adecuan a las necesidades del programa o proyecto donde esté participando. El ámbito de la formación prelaboral es uno de los que reúne mayor número de voluntarios y voluntarias en el Plan de Empleo de Cruz Roja, junto con la acogida y el seguimiento individualizado.

Existen una serie de funciones vinculadas a la formación, que afectan a todos los actores que participan en los itinerarios, y deben ser compartidas y consensuadas en el equipo para garantizar una intervención integral con las personas.

Son entre otras las siguientes:

■ **Quienes realizan funciones relacionadas con la orientación:**

- Conocer todas las posibilidades de formación reglada y no reglada que existen tanto en organizaciones públicas como privadas.
- Identificar con la persona cuáles son sus déficit personales y de cualificación profesional que dificultan su acceso o mantenimiento en el empleo.
- Informar, orientar y motivar a la persona sobre las alternativas que mejor se adecuan a su itinerario de inserción.
- Tener información precisa de las características de un curso concreto para poder informar a aquellos participantes que puedan tener un perfil idóneo para él.
- Seleccionar sobre la base de perfiles previamente definidos con el equipo docente a los participantes que mejor se adecuen a una acción formativa concreta.
- Realizar un seguimiento con el equipo docente para intercambiar información sobre la persona en relación a su actitud en el grupo, grado de aprendizaje, asistencia.
- Sistematizar la recogida de información de necesidades formativas que se identifican a través del seguimiento con el empresariado, los empleadores y las empleadoras.

■ **Quienes realizan funciones relacionadas con la formación:**

- Conocer preferentemente de la mano del orientador u orientadora, aquella información de los participantes seleccionados a un curso que resulte significativa para tener en cuenta a la hora de impartir un curso determinado.
- Conocer las características del mercado de trabajo local y las necesidades de formación demandadas por el empresariado, empleadores y empleadoras.
- Diseñar cursos que den respuesta a las necesidades de las personas y del mercado de trabajo.
- Adecuar la programación de los cursos y la impartición de los mismos a las características del grupo seleccionado.
- Realizar un seguimiento y una evaluación con los participantes que permita devolver al orientador o la orientadora aquella información relevante para el itinerario de la persona.

■ **Quienes realizan funciones relacionadas con la intermediación:**

- Identificar nuevas necesidades del mercado de trabajo para anticipar necesidades formativas emergentes.
- Conocer a través de las entrevistas a los empresarios y empresarias los perfiles profesionales que mejor se ajustan a los intereses y características de los puestos de trabajo demandados.
- Compartir con el equipo docente las necesidades formativas que van identificando de cara a que puedan diseñar cursos ajustados a la realidad del mercado con mayores garantías de empleo para las personas.
- Identificar entre el empresariado posibles colaboradores en el diseño e impartición de cursos, y en la realización de prácticas no laborales en sus empresas.

■ Quienes realizan funciones relacionadas con el autoempleo:

- Identificar necesidades formativas de las personas interesadas en desarrollar una iniciativa empresarial.
- Compartir con los equipos docentes las necesidades formativas que van identificando de cara a que puedan diseñar cursos ajustados al perfil de las personas emprendedoras.
- Conocer todas las posibilidades de formación que existen tanto en organizaciones públicas como privadas de cara a la derivación.

Principalmente la interrelación de funciones que los equipos de empleo realizan con respecto a la formación se produce en el diagnóstico y seguimiento de la persona y del entorno laboral.



Cuando se producen disfunciones que rompen esa dinámica de coordinación de los equipos provocan entre otras cosas:

- La pérdida de información que se recoge de la persona en los espacios formativos.
- La realización de cursos que no se adecuan a las necesidades de la persona y del mercado.
- La derivación de alumnado que no cumple el perfil establecido.
- La falta de motivación de las personas a participar en procesos formativos ya que no tienen una conciencia clara de las ventajas que le aporta de cara a su acceso o mejora en el empleo.

¿Cómo hacer un diagnóstico de necesidades formativas?

■ El diagnóstico de las necesidades del entorno se puede realizar:

- **Directamente** con el empresario, empresaria o responsable de recursos humanos a través de una entrevista telefónica y/o presencial para:
 - Dar a conocer nuestro trabajo y los servicios que podemos ofrecer a la empresa.
 - Identificar perfiles profesionales y necesidades de formación.
 - Conocer qué valoran en los procesos de selección.
 - Detectar cuáles son los principales problemas que se encuentran en la adecuación de perfiles al puesto de trabajo.
 - Buscar colaboración para la realización de acciones formativas y prácticas no laborales en la empresa, etc..

Este diagnóstico se complementa con el seguimiento que una vez incorporada la persona al puesto de trabajo se realiza desde la orientación telefónica o presencialmente, para valorar la adaptación de la persona al puesto de trabajo y asesorar o mediar si se considera necesario.

- **Indirectamente** a través del análisis del mercado de trabajo y los nuevos yacimientos de empleo emergentes en el ámbito local.

■ El diagnóstico de las necesidades de las personas se realiza desde diferentes momentos del itinerario:

- **Desde la orientación** a través de la entrevista ocupacional, sesiones individuales y grupales, se realiza un diagnóstico de competencias profesionales que sirve para diseñar el itinerario; en el seguimiento individualizado se detectan asimismo necesidades no identificadas con anterioridad.
- **Desde la formación** a través de las sesiones de trabajo cuyos equipos docentes utilizan una metodología que permite la participación e interacción del grupo, se recoge mucha información de la persona que no se detecta en ningún otro momento del itinerario y que puede aportar muchas claves al orientador u orientadora de cara al diseño y seguimiento del itinerario con la persona.
- **Desde la intermediación** el seguimiento con la empresa ofrece una oportunidad única para conocer si las personas que se han pre-seleccionado e insertado en la empresa se adecuan al perfil solicitado, y poder orientar a estas a la realización de alguna acción formativa que mejore las posibilidades de mantenimiento en el empleo.

El diagnóstico permite identificar los perfiles que demanda el entorno laboral, y los perfiles de las personas que acuden a los Servicios de Empleo. Centrándonos específicamente en aquellos aspectos de las personas que puedan abordarse desde procesos formativos de manera complementaria con otras actuaciones del itinerario, encontramos algunas características comunes entre personas en situación de vulnerabilidad de cara a su inserción laboral.

■ ¿Qué perfiles podemos encontrar?

Personas que pueden presentar en mayor o menor grado alguna o varias de estas características:

- Carencia de hábitos laborales y habilidades sociales y personales demandadas por el mercado de trabajo.
- Dificultades culturales de base para adaptarse a las pautas sociolaborales.
- Dificultades de acceso a la información.
- Autoestima personal y auto imagen devaluadas.
- Formación y cualificación escasa o no adaptada a las necesidades del mercado de trabajo.
- Ausencia o escasa experiencia laboral y destrezas profesionales.
- Dificultad para adaptarse a los nuevos esquemas de organización del trabajo, para aprender tareas de grupo.
- Falta de adaptación al cambio tecnológico y ocupacional.
- Etc.

Pero también pueden presentar en mayor o menor grado actitudes y aptitudes como:

- Alta capacidad de afrontar nuevos retos y superarse personalmente.
- Capacidad de adaptación y flexibilidad a puestos de trabajo diversos.
- Capacidad de buscar y administrar recursos.
- Capacidad para organizar tareas.
- Alta motivación para aprender y trabajar.
- Compromiso e implicación en el trabajo por la valoración positiva que hacen de la oportunidad de empleo que tienen.
- En algunos colectivos elevada cualificación técnica y profesional, experiencia laboral.

■ ¿Qué competencias demanda el mercado de trabajo?

Además de las competencias profesionales, cada vez el mercado de trabajo demanda personas que tengan en mayor o menor grado y en función del puesto a desempeñar, alguna o varias de estas competencias:

- Iniciativa para organizar, generar trabajo, solucionar dificultades.
- Capacidad para anticipar necesidades y oportunidades.
- Saber escuchar, expresar opiniones y entender correctamente a los demás.
- Manejar la resolución de conflictos de modo positivo.
- Adaptación a distintas situaciones con personas y grupos diversos.
- Responsabilidad en el trabajo.
- Manejo de nuevas tecnologías.
- Etc.

En este manual hacemos una propuesta de Formación Prelaboral en la que se han priorizado aquellas competencias que por las características de las personas vulnerables con las que trabajamos resultan más significativas de cara a mejorar su empleabilidad. También nos centraremos

sólo en aquellos aspectos que se pueden mejorar desde el trabajo con la persona a través de procesos formativos.

La Formación Prelaboral ofrece el marco idóneo para trabajar estas competencias personales que demandan las empresas y además aquellas otras de carácter más técnico que por las características del puesto de trabajo puedan demandarse de manera más específica en puestos de trabajo determinados.

Pero antes de pasar desarrollar las propuestas formativas, hacemos una parada previa para aclarar que entendemos por Formación Prelaboral desde el Plan de Empleo de Cruz Roja, y reflexionar sobre algunos principios metodológicos que deben orientar esta o cualquier otra acción formativa.

FORMACIÓN PRELABORAL

- ¿Qué entendemos por formación prelaboral?
- ¿Qué objetivos tiene?
- ¿Cuáles son los contenidos que aborda?
- **Consideraciones metodológicas**

Principios metodológicos de la formación

Orientaciones metodológicas

■ ¿Qué entendemos por Formación Prelaboral?

La Formación Prelaboral es una modalidad de formación no reconocida de forma oficial, que poco a poco está logrando tener una entidad propia. Comprende determinados aprendizajes que no se sitúan en un momento concreto de la vida de las personas, pues el término prelaboral no significa que deba realizarse “previa al empleo”, ni antes de los dieciséis años (edad legal para incorporarse al mundo laboral en nuestro país), ni antes de firmar un contrato de trabajo.

El carácter de la Formación Prelaboral viene definido por su utilidad, y se relaciona con los saberes o conocimientos imprescindibles para acometer –según el momento–, una búsqueda adecuada de empleo, una incorporación a un puesto de trabajo, o una mejora de competencias profesionales de cara al mantenimiento en el mismo.

Estos saberes están relacionados con todas aquellas competencias que el mercado de trabajo demanda y que **no están vinculadas con una actividad económica determinada**, sino que:

- **Pueden ser transversales a varias ocupaciones:** por ejemplo el manejo del ordenador cada vez resulta más imprescindible para desempeñar ocupaciones donde tradicionalmente no se precisaban conocimientos básicos de informática como herramienta de trabajo, como es el caso de camareros, dependientes de comercio, encargados de almacén, etc.
- **Pueden variar en el tiempo:** no son los mismos requerimientos en cuanto al idioma los actuales que los de hace veinte años, cuando tan sólo se vislumbraba la importancia de dominar otros idiomas además del originario.
- **Pueden variar según los intereses y preferencias de la persona que contrata:** por ejemplo para el desempeño de un mismo trabajo en el servicio doméstico, dependiendo el empleador o empleadora, puede preferir a una persona abierta y con iniciativa o discreta, que haga lo que se le dice.
- **Pueden ser requisitos imprescindibles** que se determinan para poder trabajar: no se puede ser cocinero si no se obtiene el carné de manipulador de alimentos, ni trabajar como comercial en algunas empresas si no se tiene el carné de conducir.

Estos saberes y conocimientos son comunes a todas las personas, pero cobran especial importancia dentro de los itinerarios de inserción con aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, pues son las que presentan mayores déficit personales y sociales y menores oportunidades de acceso a la información y a la formación para tener el perfil profesional que el mercado de trabajo demanda.

¿Qué objetivos tiene?

De manera general los objetivos de la Formación Prelaboral consisten en:

- Mejorar las competencias personales que permitan a personas con especiales déficit personales desenvolverse adecuadamente en contextos de trabajo normalizados.
- Facilitar una serie de conocimientos teórico-prácticos en aquellas competencias técnicas que se precisan para una adaptación a los requerimientos demandados por el mercado de trabajo.
- Situar a las personas en mejores condiciones para que tengan iguales oportunidades a la hora de acceder y mantenerse en el empleo.

¿Cuáles son los contenidos que aborda?

En lo que se refiere a las actividades formativas que desarrollan las competencias necesarias para el desenvolvimiento en el medio laboral, Cruz Roja y otras organizaciones, centran su trabajo en aquellas que ayudan a las personas en el proceso de búsqueda de un empleo y en el desenvolvimiento posterior en el medio laboral.

Desde Cruz Roja, los contenidos de la Formación Prelaboral se están abordando actualmente desde la siguiente propuesta de cursos:

- **Competencias Personales y Sociales:**
 - Conocimiento de Habilidades Personales y Sociales para el Empleo.
 - Formación Lingüística para personas inmigradas.
 - Preparación para la prueba teórica del carné de conducir.
- **Competencias Técnicas:**
 - Manipulación de alimentos.
 - Prevención de riesgos laborales.
 - Nuevas tecnologías de la información y la comunicación: Iniciación a la informática básica e internet.
- **Módulos específicos:**
 - Igualdad de Oportunidades.
 - Medio Ambiente.

En la práctica cotidiana de los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja, podemos encontrar que cuando se realiza un curso de Capacitación Profesional, se incluye en la programación también un curso de manipulación de alimentos, o de prevención de riesgos, o de habilidades personales.

Esta es una **buena estrategia** para: aprovechar los recursos, dar una formación más completa a las personas, introducir en la formación contenidos que tendrían bajo interés de participación si se presentaran de manera aislada en un solo curso.

Internamente y de cara a ordenar este tipo de formaciones para que dentro del Plan de Empleo de Cruz Roja tengamos un mismo **criterio de clasificación**, consideraremos de modo separado unos contenidos de otros. Por ejemplo, en un curso de capacitación de cocina de 100h, donde se ha incluido el carné de manipulador de alimentos, a la hora de contabilizar las acciones formativas, diremos que la persona ha hecho dos: un curso de

capacitación profesional de x horas de cocina y otro de x horas de formación prelaboral en manipulador de alimentos.

¿Por qué estos y no otros contenidos?

Podíamos haber incorporado otro tipo de contenidos, pero seguramente ya tienen su lugar en otro tipo de formaciones: la reglada u oficial, la profesional u ocupacional.

Hemos incluido un tipo de contenidos que tienen mucho que ver con **la capacidad de comunicarse** con los demás en dos niveles: el de las palabras a través de una misma lengua o registro lingüístico, y el de los recursos personales de relación con quienes forman parte de mi entorno en un clima de colaboración y entendimiento. A estas capacidades les hemos dado el nombre de Competencias Personales y Sociales para hablar de la adquisición del idioma y de las habilidades necesarias para el mercado de trabajo.

Otros contenidos de la Formación Prelaboral tiene relación con las **respuestas inmediatas a situaciones que pueden ayudar a mejorar el acceso en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo** por los conocimientos ligados a ellos, como son los conocimientos relacionados con las nuevas tecnologías.

Otros son un **requisito para trabajar o mejoran las condiciones de trabajo** como es el caso de la formación vial, la manipulación de alimentos, la prevención de riesgos laborales.

Y otros, no tienen una utilidad directa, pero aún hoy son necesarios para seguir avanzando en **la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** en el mercado laboral, por eso en este manual hemos incluido un módulo denominado "cómo abordar la Igualdad de Oportunidades desde la Formación Prelaboral".

No hemos incluido un módulo específico de **Medio Ambiente**, por estar aún poco elaboradas las propuestas que se están desarrollando desde los Servicios de Empleo de Cruz Roja. Iremos avanzando.

■ Consideraciones metodológicas

■ Principios metodológicos de la formación

Los procesos de formación deben atender una doble función: "de utilidad ante lo concreto" -como capacidad para dar respuesta efectiva ante situaciones de necesidad-, y "de preparación para la vida" -como actitud frente a una forma de vida en una sociedad que impone sus reglas y normas, dejando fuera de ella a quienes no las respetan-.

La necesidad de determinar los principios, responde a la idea de que intervenimos para transformar una realidad y lo hacemos de una manera que marca un **modo de hacer diferente y dota de identidad a la acción** concreta que desarrollamos. Por ello, es necesario tener presentes los principios metodológicos que marcan la acción formativa en el día a día, para

no perder el rumbo y mantener la dirección correcta que permita no olvidar que debemos dar una respuesta eficaz que opere cambios en las situaciones de vulnerabilidad de las personas a través de herramientas útiles y de prácticas adecuadas.

Puesto que esta atención a principios en los que se mezcla la ideología de la institución y la metodología de la acción no tienen por qué ser compartidos por quienes desarrollan acciones formativas, cada cual tomará lo que sea válido y comparta en función de los objetivos marcados.

Como principios metodológicos planteamos los siguientes:

■ EL DIÁLOGO IGUALITARIO

El diálogo igualitario permite aprender a partir del intercambio, y a su vez concienciarse de que el aprendizaje está presente en cualquier lugar, en todo momento, en todas las relaciones interpersonales; ayuda a conducir las sesiones a partir de un concepto de igualdad entre las personas del grupo, propiciando con ello que cada una encuentre espacios para el intercambio, otorgándoles el derecho de ser escuchadas y de escuchar.

■ EL ANÁLISIS CRÍTICO

El objetivo de facilitar la autonomía de las personas debe llevar implícito el facilitar a las personas que puedan llegar a sus propias conclusiones como resultado de la valoración y contraste de sus opiniones con las de otras personas del grupo. Tiene que garantizar la capacidad de realizar una crítica constructiva, es decir, ser capaz de evaluar todo lo que se desee y sentirse válido para hacer aportaciones hacia el cambio, de modo que las personas sean más protagonistas y conductoras de sus trayectorias vitales y sus logros personales.

■ LA CREACIÓN DE SENTIDO

Los contenidos tienen que ser funcionales y aplicables, a partir de las inquietudes, intereses y motivaciones de los participantes, pero también hay que considerar las necesidades exigidas por el mercado laboral.

■ LA INTERDISCIPLINARIEDAD DE LA REALIDAD

La realidad no está fragmentada, debemos tratar los temas de modo que adquieran un sentido lo más amplio posible efectuando la conexión entre todas las posibles dimensiones de una materia concreta.

■ LA FUNCIONALIDAD APLICATIVA

Consiste en dotar de significación práctica los contenidos trabajados en el aula, ajustando los mismos a las necesidades funcionales de las personas y las exigencias del grupo, que haga posible la autonomía personal en diferentes espacios o momentos cotidianos.

■ LA AUTOFORMACIÓN

Entendida como capacidad e intención de aprender de forma autónoma; se trata de sensibilizar en términos de auto conocimiento y auto cuestionamiento: "saber lo que sé y lo que no sé", "saber lo que quiero saber".

Una vez se despiertan las inquietudes, debemos ofrecer vías de acceso a la información, herramientas y estrategias para hallar el conocimiento deseado y evaluar los propios progresos.

■ LA PARTICIPACIÓN

Parte de la persona como centro de la acción formativa. Participar es mostrarse activo ante el propio proceso de aprendizaje, ser quien regula el grado de implicación, escucha, transmisión,... ser de forma libre y autónoma, los que escogen y deciden sobre cómo, cuándo y qué quieren aprender.

En resumen, los criterios para determinar los principios metodológicos vienen determinados por:

- Las personas a las que van dirigidos los procesos formativos.
- Las actividades que van a desarrollarse para facilitar la autonomía de las personas.
- Las características del contexto (básicamente, el socioeconómico) o territorio donde tiene lugar.
- Los elementos que incorporemos y diferencien la propuesta de otras ya existentes (valores, conductas,...) pues esto es lo que define el carácter de la entidad o de sus formadores y formadoras.

■ Orientaciones metodológicas

■ En el diagnóstico

Una de las variables que más influyen en que una acción formativa tenga éxito es sin lugar a dudas el diagnóstico. Surgen varios interrogantes: ¿quién hace este diagnóstico? ; ¿qué comporta hacer un diagnóstico adecuado? ;¿qué hemos de tener en cuenta y no pasar por alto?;¿en qué momentos tiene reflejo el diagnóstico realizado?;¿cómo hacerlo?.Trataremos de darles respuesta.

El momento de la orientación es clave para detectar conocimientos, capacidades o disposición de la persona respecto de su itinerario de inserción, donde se definen carencias, fortalezas, intereses y expectativas con las que se comienza el itinerario formativo, y los objetivos marcados en su itinerario de inserción.

Siempre se recomienda tener un repertorio de preguntas predeterminadas a modo de cuestionario abierto que se puedan plantear en algún momento del diagnóstico:

Con el diagnóstico inicial debemos obtener información acerca de:

- Conocimientos y experiencias previos. A fin de establecer un punto de partida haremos preguntas acerca de su formación, experiencia laboral: ¿cuáles son los estudios que has iniciado y no finalizado? ¿por qué? ; ¿qué utilidad tuvo la formación recibida en los trabajos que has realizado?¿qué formación crees necesaria realizar para poder trabajar?
- Motivaciones y expectativas. Aquello que le puede despertar interés, siempre que se pueda establecer una intencionalidad positiva y beneficiosa para la persona: ¿qué crees que necesitas conocer?; ¿qué quieres estar haciendo dentro de tres años? ; ¿en qué te sientes más seguro?; ¿qué relación crees que existe entre recibir una formación y encontrar un trabajo?

- Circunstancias personales y necesidades. Un informe social puede complementar o darnos la información necesaria acerca de las circunstancias ambientales que pueden determinar que una persona logre finalizar su formación o vea esta interrumpida por factores como la situación económica, la familiar, la compatibilización con otras obligaciones laborales o sociales.

A modo de ejemplo algunas de las preguntas que se pueden incluir en un informe social serían: ¿tienes personas a tu cargo? ¿y otras responsabilidades familiares?; ¿cómo piensas organizar tu tiempo para poder compaginar tus obligaciones familiares y la asistencia a la formación?

La adopción de medidas complementarias de apoyo a las personas que garanticen su permanencia en la formación y que resuelvan los obstáculos que se puedan presentar (dificultad del transporte, cuidado de sus hijos) pueden resultar muy beneficiosas; en este sentido, ha habido buenas experiencias de: becas de transporte, servicios de guardería, becas de formación, etc pero hay que evitar que las ayudas se conviertan en la motivación para la formación. Hacer un buen diagnóstico y tener un informe social riguroso contribuye sin duda a evitarlo.

Herramientas para el diagnóstico:

Para una recogida de datos en el diagnóstico, podemos utilizar entre otras, estas herramientas: la entrevista, la observación y el cuestionario.

La entrevista

Es una modalidad de encuesta que se basa en la recogida de información sobre la base de una serie de preguntas. Tiene la ventaja de conseguir una profundidad y riqueza de datos pero necesita tiempo.

Independientemente de los tipos de entrevistas y de los participantes en la misma, hemos de centrarnos en qué tipos de preguntas podemos hacer en función del contexto "formativo" en el que nos encontramos. Así, incluiremos preguntas:

- Experienciales, para obtener información sobre acciones: ¿qué haces o no haces para formarte o estar mejor preparado?
- Valorativas, sobre opiniones y valores: ¿qué te parecen los cursos de formación (para personas desempleadas, trabajadores, de carácter ocupacional,...)?
- Cognoscitivas, para obtener información sobre conocimientos: ¿qué sabes hacer en esta u otra profesión...?
- Biográficas, para captar antecedentes e historias de cada persona: ¿cómo fué tu paso por los cursos de la Oficina de Empleo,...?

La Observación

Se basa en el estudio de los fenómenos tal y como se nos presentan, tiene varios instrumentos para su registro: grabaciones, fotografías, filmaciones. Para ser útil debemos seguir estos tres pasos:

- Delimitar claramente lo que se quiere observar.
- Identificar y delimitar los escenarios en que se va a realizar.
- Fijar los tiempos en los que esta se produce

Existen muchos tipos de observación, pero una muy utilizada es la nota de campo en sus múltiples formas (diario o cuadernillo, informes periódicos, fichas u hojas de seguimiento). Otro instrumento útil para nuestro trabajo puede ser la hoja de seguimiento, en la que se incluyen datos del punto de partida, de la evolución del proceso formativo y de los resultados finales. En ella deben ir expresados: datos personales; datos de formación previa y su relación con la acción que ahora le ocupa; observaciones realizadas por quien tutorice la acción o realice las funciones de docente, así como las de posibles colaboradores u otras personas que intervengan en el proceso; evaluaciones parciales y finales (ya sea por uno u otro método) que se tengan en cuenta para la valoración y que es, en definitiva, la expresión del éxito o no del participante en la actividad.

En el Anexo del CD ROM hemos incluido una propuesta de modelo de ficha de observación.

El Cuestionario

Constituye una forma de encuesta basada en la recogida de datos de forma escrita en base a una serie de ítem. Tiene habitualmente dos partes: los datos personales o identificativos y los ítem. Los criterios para establecer una buena pregunta han de ser que sea necesaria, relevante, comparable, sencilla y clara, exacta y precisa. Otras recomendaciones para la elaboración del cuestionario:

- Estar diseñado “ad hoc”, para la acción formativa concreta.
- Presentar ítem adecuados a las metas que perseguimos.
- Contemplar datos de diferentes características que faciliten su posterior análisis e interpretación de la información recogida de un modo global.
- Tener una duración más bien breve, para evitar la fatiga y pérdida de interés.
- Permitir espacios para comentarios, observaciones y/o sugerencias.
- Preguntas abiertas a fin de recoger información que se nos quiera hacer llegar.

■ En el diseño

En el diseño de las acciones formativas deben estar presentes algunas de las dificultades de los colectivos con los que se interviene, que se hacen más evidentes cuando se pretende su participación en procesos de formación:

- **Con relación al tiempo**, podemos encontrar que las personas tienen escasez de tiempo para la formación, priorizan su tiempo para otras cosas o tienen dificultades para organizar y planificar el tiempo. Una propuesta es trabajar en procesos formativos adaptados, con horarios flexibles y tutorizar el aprendizaje de la planificación de su tiempo.
- **Con relación a los hábitos de estudio** puede haber una ausencia de hábitos y metodologías de aprendizaje, o tener unos hábitos y metodologías diferentes. Una propuesta es realizar aprendizajes prácticos, donde puedan verse resultados de su aprendizaje y combinar metodologías participativas y dinámicas con otras más unidireccionales en función del perfil del grupo.

- **Con relación a la comprensión:** podemos encontrar que no saben expresarse bien, y/o tienen dificultad para comprender el lenguaje que se utiliza en el aula. Una propuesta sería utilizar un lenguaje que combine el lenguaje técnico que deben conocer con explicaciones sencillas de contenido, no dar mucha documentación escrita, sino documentación con aspectos claves y sintetizados de lo que necesita saber.
- **Con relación a la desmotivación o falta de interés** por el contenido de aprendizaje: que suele traducirse en ausencias injustificadas, por lo que es necesario hacer una buena selección de las personas que se incorporan a los procesos formativos en los que tengan conciencia de su importancia o idoneidad.
- **Con relación a los aspectos culturales y personales implicados en el aprendizaje** como pueden ser las cuestiones de género o pertenencia a una cultura diferente deben servir de oportunidad para favorecer su participación y el aprendizaje que aporta la diversidad.

En resumen, para hacer un diseño de proceso formativo, debemos tener en cuenta ciertos elementos:

- Perfil de las personas a las que va dirigida la acción.
- Análisis de intereses explícitos y necesidades implícitas.
- Definición de objetivos (con relación al itinerario de inserción general y al itinerario formativo particular).
- Elección del método con el que se va a trabajar.
- Contar con los recursos humanos o de infraestructura necesarios para la puesta en marcha, realización y finalización de la acción formativa.
- Relación de áreas y/o contenidos que se van a acometer.
- Definición de los mecanismos para el seguimiento de la actividad y la evaluación de los resultados.

Lo que se denomina el modelo de las nueve cuestiones, vendría a ser un resumen sistemático de las preguntas a las que responde un buen diseño, sin olvidar que elementos ajenos a la programación pueden influir decisivamente en el resultado final del proceso. Todo diseño debe dar respuesta a estas cuestiones:

- ¿Por qué se va a formar?
- ¿Qué se va a hacer?
- ¿Para qué se va a hacer?
- ¿A quién se dirige esta acción?
- ¿Cómo se va a hacer?
- ¿Con quién se va a contar?
- ¿Con qué se va a realizar la acción?
- ¿Cuándo se va a llevar a cabo?
- ¿Dónde se va a hacer?

Por otra parte, se hace imprescindible que la definición de las áreas o contenidos a trabajar resulte del contraste, o incluso podríamos decir del equilibrio entre los conocimientos previos e intereses expresados por la persona, y las demandas del mercado de trabajo.

Por último, en la formación con colectivos vulnerables merece mención especial la disposición de los contenidos bajo la fórmula de módulos, que en conjunto, puedan constituir un curso completo, pues facilita el acceso

a la formación al hacerla más flexible a la disponibilidad y necesidades concretas de las personas.

Algunos criterios válidos para la secuenciación modular de contenidos serían:

- **Hacer que los módulos tengan sentido en sí mismos**, para facilitar que una persona pueda en función de sus intereses o necesidades, realizar todos o parte de los módulos propuestos para una misma acción formativa.
- **Ir del conocimiento general al particular**, es decir, de lo que se considera básico y fundamental a lo que es cubrir la carencia o necesidad individual de cada participante. A modo de ejemplo: respecto de las obligaciones contractuales o la prevención de riesgos laborales será imprescindible haber conocido lo que es el contexto laboral y las relaciones que se producen entre trabajador y empresa o la legislación laboral.
- **Plantear una continuidad en el tratamiento de los contenidos** y relación/conexión de unos con otros. Como ejemplo: para la adquisición de muchos aprendizajes puede plantearse antes o al mismo tiempo la adquisición del idioma.
- **Realizar una progresión en el grado de complejidad de los contenidos**. Partiendo de cuestiones básicas a otras que nos ayuden a conocer más en profundidad cada tema. Por ejemplo: de la alfabetización digital a cursos de informática básica o aplicaciones informáticas a nivel de usuario.

■ En la información

Cuando nos dirigimos a personas con especiales dificultades para insertarse social y laboralmente suele haber problemas relacionados con la comunicación, es por eso que se hace más necesario que nunca estructurar las informaciones, organizándolas para que lleguen en las mejores condiciones hasta ellas, con claridad y concreción.

El soporte que utilicemos para acercar la información también es importante. El uso de soportes papel tienen la ventaja de que la información está escrita y puede ser leída tantas veces como no se entienda o necesite ser recordada, si bien exige un **mensaje claro, sencillo, en primera persona, en el idioma o la jerga de uso común de la persona** a la que se le entrega. La cantidad de información también ha de ser medida en tanto en cuanto que lo escrito es útil cuando es breve pero deja de ser práctico y desmotivante cuando es excesiva. (Sabemos por propia experiencia, cuánta documentación de cursos tenemos archivada y jamás leída).

Hay dos momentos en los que la información es absolutamente vital:

- A la hora de explicar el objeto y contenidos de la propuesta formativa.
- La que recibe en la propia acción formativa.

En este primer momento, es importante que desde la orientación se compruebe que la persona ha entendido la información del curso. Podemos hacerlo pidiéndole que nos repita lo que hemos dicho con sus propias palabras o pidiéndole que nos diga qué significaría para él o

para ella la realización de aquello a lo que le estamos invitando a participar.

■ En la selección

Los objetivos de la acción formativa deben marcar clara y explícitamente quienes son las personas a las que va dirigida la acción, evitando con ello un efecto pernicioso y dudosamente extendido en los últimos tiempos como es el relleno estadístico de participantes.

A la hora de planificar la actividad formativa es necesario observar una serie de recomendaciones:

- **La incorporación a los grupos se hará con la reflexión y valoración previa necesaria para determinar la idoneidad de la misma.** No se trata de llenar grupos con gente, sino más bien de relacionar objetivos formativos con la necesidad de aprendizaje de las personas. Decidir que una persona puede y debe incorporarse a los grupos no ha de convertirse en una cuestión numérica de captación de alumnado de forma indiscriminada.
- **La necesidad de practicar más y de manera más selectiva la derivación.** Tendemos a menudo a pensar que nuestra oferta es la mejor y que cuanto más cerca los tengamos más apoyo podemos dispensarles. Se trata de una percepción errónea. En la valoración de cada individuo habrá de considerarse la posibilidad de la derivación hacia otros recursos existentes en la zona, más ajustados a lo que la persona pueda necesitar o lo que se le pueda ofrecer desde cada recurso.
- **La formación de los grupos.** Debe ser cuidada con esmero, ya que tanto para facilitar la impartición de los contenidos del curso, como para el seguimiento del alumnado, es aconsejable que tengan estos rasgos:
 - Homogéneo (en sus aspectos básicos, como el nivel de conocimiento de la lengua, cultural...)
 - Poco numeroso (pero suficiente para facilitar el aprendizaje colectivo y compartir experiencias).
 - Coincidente en sus expectativas e intereses formativos.
 - Con alto grado de compromiso. Para esto puede servir el acuerdo formativo (a modo de documento confidencial consensuado con el participante donde se informa de las normas y se detallan las condiciones en las que se realizará la acción formativa).
- **La selección de personas** que conformen el grupo definitivo, vendrá determinada por:
 - La necesidad real de adquirir esa formación. Cuando una persona verbaliza un interés, puede ser debido a múltiples causas que no siempre se detectan en la entrevista inicial (concesión de becas para quien realice el curso, carácter obligatorio derivado de la percepción de subsidios,....
 - Las condiciones en que se realiza el curso, en base a los medios y recursos disponibles, que puede condicionar el número de personas, la duración del curso, el lugar de impartición.
 - El momento y modo en que se convoque, donde han de respetarse los plazos necesarios en el tiempo para que las personas puedan

conocer la existencia de las distintas acciones (para ello ayudaría tener una calendarización lo más concreta posible), así como los mecanismos de información más eficaces para hacer llegar la información (personal o telefónicamente, exposición en tabloneros, difusión externa, mediante carta personalizada,....

■ En la motivación

La motivación hacia la formación exige:

- **Que la persona comprende la intención de la acción formativa,** (lo que se pretende con ella y con su participación en la misma). El momento de la información es clave para esto, para ello es necesario: disponer de información adecuada, actualizada y accesible de cuantos recursos están presentes en el territorio y contar con soportes claros, visuales que apoyen el argumentario que desde la orientación se realiza a la hora de establecer la relación entre la necesidad y la experiencia. Por ejemplo: noticias de prensa que recojan experiencias de buenas prácticas en el trabajo o indiquen tendencias del mercado de trabajo.
- **La persona comparte la necesidad** de adquirir determinadas habilidades del aprendizaje (necesarias para su incorporación al empleo o mantenimiento en el mismo).
Los equipos de empleo aportan y relacionan las razones por las que una formación en concreto es idónea para la persona e inducen a la participación mediante el análisis personal, con el objeto de que sea la persona quien tome conciencia de su propia necesidad.
- **La persona confirma su deseo de realizarla,** ya que junto a la posibilidad de compartir lo anterior puede surgir la opción de no querer realizarla.

Tres aspectos que deben darse entrelazados y al mismo tiempo, puesto que si una persona comprende qué es lo que se va a hacer pero no ve la utilidad y/o no quiere hacerlo, es inútil plantear el inicio o incorporación a la actividad.

Según los colectivos o las situaciones individuales, las personas participan en los procesos formativos movidos por diferentes razones:

- Relacionarse con otras personas y conocer otros puntos de vista.
- Aprender a desenvolverse en sociedad y en el mercado laboral, conociendo cómo resolver problemas de la vida cotidiana.
- Ocupar /invertir un tiempo de inactividad laboral.
- Adaptarse a las necesidades del mundo actual o el contexto que es nuevo para ellos y ellas.
- Etc..

Desde la Orientación se precisan estrategias para entender que la persona es consciente de sus capacidades y carencias. Un ejercicio sencillo consiste en plantear al participante cuál sería la situación si sus carencias ya estuvieran superadas. Un ejemplo claro suele ser el idioma: "si ya no fuera un problema el manejo y comprensión del idioma... podría conocer las cláusulas de mi contrato o saber cuáles son mis derechos y obligaciones respecto del trabajo, los compañeros y compañeras de trabajo o mi jefe o jefa". En ocasiones puede

servirnos también aislarnos de nuestra situación y centrarnos en "lo que yo quisiera hacer/aprender", si bien esta técnica no es definitiva pues no afianza los pasos posteriores ("mi situación me lo permite o no").

■ En la impartición del curso

Algunas orientaciones a la hora impartir la formación serían:

- **Potenciar la comunicación efectiva en el grupo**, aprovechando sus capacidades y aprovechándola oportunidad que supone el aprendizaje que surge de la generación grupal.
- **Fomentar aprendizajes que contribuyan al desarrollo personal**, no limitarse solo a la adquisición de conocimientos.
- **Orientar las actividades hacia una aplicación práctica** a situaciones vitales que den respuesta a las necesidades e inquietudes del grupo.
- **Utilizar un lenguaje asequible** que relacione los conocimientos con los estilos y formas de comunicación de las personas del grupo.
- **Prestar una atención individualizada** a las dificultades de aprendizaje de cada persona.
- **Adaptar el proceso formativo a la realidad**, mediante la flexibilidad horaria, la diversidad de contenidos, los diseños modulares.
- **Promover la crítica constructiva** y la búsqueda de soluciones compartidas a situaciones de dificultad que se puedan verbalizar en el transcurso de la formación.
- **Mantener una actitud cercana**, de confianza y diálogo con el grupo.
- **Conocer bien el perfil del grupo** para poder adecuar los contenidos a las características y necesidades del mismo.
- **Adaptar los materiales didácticos al contexto y colectivo determinado**.
- **Tener presente el ideario**, los principios metodológicos que definen el modo de hacer la intervención.

■ En la evaluación

La evaluación no debe quedar en un acto aislado, sino que debe mantener su vigencia en el tiempo, debe tener su continuidad en futuras programaciones; la evaluación no es el final de algo ni la mera constatación de un producto; es más bien, el primer paso para marcar procesos posteriores o rediseñar el propio itinerario.

La esencia de la evaluación es la valoración de algo. Antes de evaluar, debemos plantearnos qué vamos a valorar y formular como evaluable todo aquello que se relaciona con el proceso formativo, tanto en lo relativo a los resultados como a la planificación previa.

Interesa en procesos de inserción sociolaboral la comparación entre resultados previstos y objetivos conseguidos. Por ello, la medición o cuantificación, ayuda a tener una idea aproximada y objetiva de la consecución o no de los resultados.

Lo más efectivo es disponer de indicadores que ayuden a realizar la valoración, de tal modo que permitan fijar las dimensiones de lo que pretendemos evaluar. Estos indicadores (datos de cantidad, cualidad, tiempo, satisfacción, y beneficiarios) suelen expresarse numéricamente, requieren ser muy precisos, y deben señalar cuánto se conseguirá, el resultado previsto de la acción (el número de personas formadas, la cantidad de acciones formativas, ...). En toda acción formativa podemos formular y evaluar como indicadores los siguientes:

- **Indicadores de contexto:** los que hacen referencia a factores ambientales previos y tienen una repercusión sobre la valoración global del programa. (Nº de personas formadas; Nº de formadores y formadoras que intervienen en un curso)
- **Indicadores de proceso:** hacen referencia a la productividad o la relación entre los recursos necesarios y los resultados, ritmo de trabajo, grado de coordinación, volumen de trabajo. (Nº de horas teórico-prácticas y prácticas; Nº de reuniones mantenidas entre profesorado y la coordinación).
- **Indicadores de producto:** relacionan las prestaciones o resultados y los objetivos, a través del conocimiento de cantidad de actividades o prestaciones realizadas, duración de las mismas, participantes, nivel de adaptación a la demanda o necesidades, grado de satisfacción, accesibilidad de la oferta, frecuencia de asistencia. (Nº de cursos realizados; Nº de horas impartidas; % de personas que están satisfechas con la formación recibida)
- **Indicadores de impacto:** se refieren a la corroboración de los objetivos establecidos a medio o largo plazo. (Nº de inserciones relacionadas con la formación recibida; Nº de empresas donde se impartió la práctica que demanda trabajadores formados).

El siguiente esquema muestra los elementos a tener en cuenta en la evaluación:



Por último, existen diferentes modelos de cuestionarios de evaluación, como orientación para su diseño destacamos algunos aspectos básicos que deben incluir:

- Datos de identificación: sexo, edad, etc del alumnado.
- Valoración de los participantes con relación a:
 - Objetivos del curso.
 - Cumplimiento de expectativas.
 - Adecuación de la información recibida con relación al curso.
 - Opinión respecto a las características de los docentes.
 - Calidad y utilidad de los contenidos.
 - Valoración de la metodología empleada.
 - Recursos didácticos y materiales entregados.
 - Participación en el curso.
 - Etc...



MATERIALES Y RECURSOS DE APOYO EN CD ROM

- **Herramientas para el diagnóstico:**
 - Modelo de ficha de observación.

COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES: conocimiento de habilidades personales y sociales para el empleo

- **Presentación**
- **Objetivos**
- **¿A quién va dirigida esta formación?**
- **¿Para que sirve a las personas?**
- **¿Cómo trabajar las habilidades personales y sociales para el empleo?**

Desde la orientación

Desde la formación

Objetivos

Contenidos

Descripción de las sesiones

Metodología

COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES: conocimiento de habilidades personales y sociales para el empleo

3

■ Presentación

Desde que nacemos vivimos inmersos en un mundo de relaciones interpersonales, ya sea con la familia, amistades, pareja, compañeros y compañeras de trabajo, etc. Estas relaciones pueden ir cambiando, y nuestro comportamiento social deberá ir adaptándose a las nuevas circunstancias.

A la hora de insertarse laboralmente y mantener el puesto de trabajo, nos damos cuenta de que se exige algo más que experiencia y capacitación profesional, se exigen una serie de competencias personales que son necesarias para todas las personas tanto para su acceso como para su mantenimiento en el empleo. La adquisición y aplicación de estas en el entorno laboral contribuye a mejorar las relaciones interpersonales, a resolver positivamente situaciones que pueden desencadenar una pérdida del puesto de trabajo o un conflicto, a saber defender mejor las condiciones laborales, etc.

Aprender a potenciar las habilidades personales para adecuarlas a cada uno de los contextos en los que la persona se desenvuelve, es un aprendizaje que requiere de un entrenamiento continuo, y que en el caso del contexto laboral, va a influir de manera relevante en la trayectoria laboral de las personas. Tener habilidades para conversar es básico ya en el proceso de selección, la entrevista de trabajo, y por supuesto a la hora de comunicarnos con las personas que nos rodean en el trabajo. Nos encontramos también que podemos recibir críticas a nuestro trabajo y debemos aprender a aceptarlas, así como a hacer críticas constructivas; o que cada vez más se demande la capacidad de trabajo en equipo como requisito en los perfiles profesionales que hacen las empresas.

■ Objetivos

- Que las personas conozcan sus capacidades y habilidades y tomen conciencia de la importancia que tienen en los contextos laborales.
- Conocer y empezar a entrenar algunas de las habilidades que ayudan a adaptarse y desenvolverse mejor en contextos laborales determinados.

■ ¿A quién va dirigida esta formación?

A cualquier persona puede ser de utilidad, pues todos y todas necesitamos en un momento determinado mejorar nuestras habilidades personales

para la búsqueda y mantenimiento en el empleo, para relacionarnos en el trabajo, defender nuestros derechos, etc, pero de manera especial, dirigimos esta formación a aquellas personas que acuden a los Servicios de Empleo y tras un diagnóstico inicial o de seguimiento se detecta la necesidad de mejorar sus habilidades personales.

■ ¿Para qué sirve a las personas?

Algunos de los beneficios que las personas que realizan este tipo de formación pueden tener son:

- Valorar sus propias habilidades y analizar aquellas que necesitan revisarse para adaptarse mejor a las demandas de un contexto laboral determinado.
- Defender mejor sus derechos personales y laborales.
- Expresar mejor sus ideas y sentimientos.
- Aprender como tomar decisiones con menor riesgo a equivocarse.
- Perder el miedo a tomar la iniciativa en el trabajo.

■ ¿Cómo trabajar las habilidades personales y sociales para el empleo?

DESDE LA ORIENTACIÓN

Existen una serie de funciones vinculadas a la formación que afectan a las personas responsables de la orientación que participan en los itinerarios. Desde la orientación es importante:

■ **Motivar a la formación**

Para ello, se analizará con la persona las ventajas y beneficios que para su inserción laboral suponer realizar un curso o taller sobre habilidades. La persona que realice la orientación, se basará en el diagnóstico inicial y de seguimiento que haga con la persona, y también en las necesidades que la persona haga explícitas.

Con cada persona se emplearán las estrategias que se consideren más adecuadas en función de su perfil y características personales. Estas estrategias de motivación pueden consistir por ejemplo en:

- **Partir de una experiencia negativa y/o positiva** que haya tenido en el trabajo y hayamos detectado en el seguimiento, para analizar con la persona cómo ha podido influir en esto las habilidades con las que se desenvuelve en el trabajo. Es más fácil que sea consciente de sus necesidades a partir de la propia experiencia, esto le ayudará a tomar decisiones sobre la conveniencia o no de realizar este tipo de formación y asumir la responsabilidad de lo que decida.
- **Poner nombres sugerentes a los cursos**, pues no es fácil entender que es eso de las "habilidades". Algunas propuestas que hacemos consisten en poner títulos que recojan desde la pregunta una necesidad con la que fácilmente la persona se sienta reconocida y que puede

tener respuesta a través de este tipo de formación, por ejemplo: No llamar al curso o taller “Habilidades sociales para el empleo” , pensar títulos o subtítulos que reclamen su atención, como, Lo que necesito saber: “¿Cómo puedo exigir mis derechos?, ¿pedir un aumento o un adelanto de sueldo?, ¿llevarme mejor con los compañeros o compañeras de trabajo? ”.

- **Hacer un análisis de beneficios de dicha formación**, realizando una sencilla lluvia de ideas con la persona donde se le pregunte por ejemplo: ¿en qué puede mejorar tú relación en el trabajo si aprendes a controlar tu agresividad, o a pedir las cosas sin estar a la defensiva? ¿en qué puede mejorar tú estabilidad en el empleo si aprendes a cumplir las normas de la empresa?

■ En las entrevistas ocupacionales, sesiones individuales y grupales

- **Reforzar los contenidos** impartidos en los talleres y cursos que se realicen, vinculando con situaciones cotidianas que se van produciendo en proceso de búsqueda de empleo o en el puesto de trabajo.
- **Observar si la persona manifiesta en el lenguaje errores cognitivos de pensamiento** que pueden estar distorsionando su percepción de la realidad y afectando su motivación tanto para realizar este tipo de formación, como para seguir con su itinerario, como pueden ser: “a mí quien me va a contratar si no valgo para nada” “cuando hablo en el trabajo nadie me escucha, no me entienden”, “siempre me cargo con las culpas de todo” etc.

DESDE LA FORMACIÓN

Taller habilidades personales y sociales para el empleo

La formación en habilidades personales se viene trabajando desde hace mucho tiempo. Existen infinidad de materiales y recursos didácticos de los que se puede echar mano a la hora de planificar un curso o taller de habilidades. Desde nuestra experiencia de formación de habilidades personales para el empleo con colectivos vulnerables, se han adaptado materiales existentes al ámbito laboral, al perfil y características de las personas con las que intervenimos.

La formación propuesta es de un taller de unas 18h de duración estructurado en 6 sesiones de 3h cada una aproximadamente, por ello lo hemos denominado de “conocimiento de habilidades personales y sociales para el empleo”, pues una formación de entrenamiento de habilidades requiere de mucho más tiempo de desarrollo.



Objetivos

- Reconocer las capacidades y habilidades que cada persona del grupo tiene y tomar conciencia de aquellas que necesitan mejorar de cara a las demandas de un contexto laboral determinado.
- Aprender a manejar con habilidad situaciones que se producen cotidianamente en las relaciones personales dentro del contexto laboral muy ligadas a la comunicación.



- Entrenar en procesos de toma de decisiones y desarrollo de iniciativa laboral

Contenidos

Los presentes contenidos se formulan a nivel orientativo, teniéndose que adaptar éstos a la realidad y necesidades de cada grupo de participantes. El curso se estructura en 6 sesiones de trabajo de unas 3 horas de duración cada una aproximadamente.

Descripción de las sesiones:

Dado que la propuesta de este curso se plantea de modo que pueda diseñarse con flexibilidad al grupo y abordar dos, tres o todas las sesiones propuestas, hemos elaborado un breve esquema de estructura de las diferentes sesiones con los objetivos y contenidos básicos de cada una.

En el CD-ROM anexo además encontraréis algunos materiales y recursos que pueden orientaros a la hora de diseñar la programación de actividades de cada sesión.

Sesión 1: Diagnóstico personal

Cuando una persona tiene grandes dificultades para encontrar empleo, puede ser debido a múltiples razones, unas dependen del entorno, como la discriminación por ejemplo; y otras son consecuencia de carencias personales que impiden o dificultan el acceso o mantenimiento en el empleo, en cuyo caso la solución o mejora depende sobre todo de la persona. En estos casos es donde vamos a centrar nuestra atención y propuesta de trabajo.

Es importante en esta sesión, que las personas tomen conciencia de sus capacidades y habilidades, y contrastar con las que resultan, según los casos, más adaptativas y necesarias para el contexto laboral en el que se desenvuelven.

Objetivos

El objetivo principal de la sesión es motivar a participar en este tipo de cursos o ha profundizar en otros que se realicen. Para ello, la sesión trabajará con dos objetivos concretos:

- Ser capaces de identificar y reconocer cuales son los déficit y fortalezas que tienen y les pueden facilitar su incorporación o mantenimiento en el mercado de trabajo.
- Establecer un acuerdo formativo que combine las necesidades que identifican, con las demandas detectadas en el mercado del trabajo.

Contenidos

- Dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo.
- Identificación de variables endógenas y exógenas a la persona.
- Competencias que se valoran en las empresas.
- Capacidades y habilidades personales para el empleo.

- Identificación de habilidades personales que tienen y/o necesitan mejorar.
- Adecuación de contenidos propuestos en el curso a las características y necesidades de las personas.

Sesión 2: ¿Cómo mejorar nuestra comunicación interpersonal?

Las personas somos seres comunicativos, la comunicación está presente en todo lo que hacemos, en nuestros actos y gestos, mediante la comunicación establecemos la relación con el entorno que nos rodea. En el entorno laboral, cómo establezcamos la comunicación con los compañeros y compañeras de trabajo o con los mandos superiores, condicionará las relaciones que establezcamos, la resolución de conflictos que puedan surgir, etc.

En el proceso de comunicación tienen que darse tres elementos: el emisor del mensaje, el receptor del mismo y los códigos de comunicación verbal o no verbal. La comunicación depende de los tres. Hay personas que manifiestan dificultades de comunicación de diferente forma: les cuesta trabajo expresarse con fluidez, no se atreven a preguntar cuando no han comprendido bien algo, esquivan la mirada cuando hablan, etc. esto puede ser debido a múltiples causas entre las que se encuentran: el nivel educativo y cultural que haya recibido; una baja estima personal; una actitud de sumisión ante figuras que representan autoridad, etc.

■ Objetivos

- Conocer los componentes que operan en la comunicación verbal y no verbal.
- Entrenar en habilidades básicas para iniciar y mantener una conversación.
- Identificar los elementos que perturban y facilitan la comunicación.

■ Contenidos

- Características de la comunicación humana.
- Facilitadores y barreras en la comunicación.
- Elementos que facilitan la comunicación.
- Elementos que obstaculizan la comunicación.
- Aspectos clave de la comunicación.

Sesión 3: ¿Cómo mejorar las relaciones en el trabajo?

Las dificultades de relación interpersonal suelen detectarse cuando la persona manifiesta comportamientos de aislamiento en el trabajo, no participa en los espacios no formales de relación, manifiesta sentimientos de soledad, de incompreensión por parte de compañeros y compañeras, apenas conoce a nadie, etc.

Estas dificultades de relación, pueden ser debidas entre otras razones a que la persona se siente diferente, tiene una estima personal deteriorada, es tímida, ha tenido una experiencia anterior negativa o discriminatoria, no sabe aceptar críticas y elude tener que enfrentarse a ellas, etc.

Esta limitación en la relación produce, entre otras cosas, una reducción de los espacios de interacción personal, la mejora de su trabajo, el trabajo en equipo.

■ **Objetivos:**

- Conocer los derechos personales en las relaciones sociales.
- Analizar los estilos de comportamiento y sus consecuencias.
- Aprender a expresar opiniones y peticiones de forma asertiva y negarse a aquello que no se desea realizar.
- Aprender a hacer críticas y a aceptarlas.

■ **Contenidos:**

- Derechos personales.
- Estilos de comportamiento social: pasivo, agresivo, asertivo.
- La autoestima y su relación con los estilos de comportamiento.

Sesión 4: ¿Cómo mejorar la iniciativa en el trabajo?

La falta de iniciativa en el trabajo suele manifestarse cuando las personas actúan de manera pasiva, es decir esperan que se les digan lo que tienen que hacer, no suelen proponer cambios o mejoras, participan poco en el análisis y la toma de decisiones.

Algunas causas que pueden justificar estos comportamientos son: la baja autoestima personal, la falta de reconocimiento de las propias capacidades, vivir en un entorno poco reforzante, tener una trayectoria personal en la que hay o ha habido figuras de una marcada jerarquía y autoridad (cónyuge, jefe o jefa, padre o madre., etc.)

■ **Objetivos:**

- Reflexionar sobre la valoración que la iniciativa personal puede tener en contextos laborales determinados.
- Analizar los beneficios personales y profesionales que se derivan de tener una actitud más activa en el trabajo.

■ **Contenidos:**

- Diagnóstico de iniciativa individual en el trabajo.
- Diagnóstico de la valoración que da el mercado laboral a la iniciativa.
- Causas y consecuencias de tener o no iniciativa en el trabajo.

Sesión 5: ¿Cómo aprender a tomar decisiones?

Continuamente tomamos decisiones de diferente alcance e importancia. Nuestras elecciones se basan en actitudes o experiencias previas que nos ayudan a elegir entre varias alternativas aquella que nos parece la más acertada. En muchas ocasiones nos encontramos ante situaciones que no sabemos resolver. Esto nos sucede por que los objetivos, necesidades y deseos de los individuos son diferentes. Para que haya una buena toma de decisiones tiene que darse la confluencia de otros recursos personales.

La dificultad para tomar decisiones se manifiesta, por ejemplo, cuando la persona toma una decisión precipitada sobre una propuesta laboral, cuando consulta permanentemente lo que debe o no hacer, cuando trasmite el pensamiento de que siempre se equivoca en lo que hace, etc. Es en este momento cuando tenemos que ser conscientes de que la persona necesita un apoyo para mejorar su capacidad de tomar decisiones.

Esta dificultad puede ser debida entre otras razones a: no saber analizar una situación para valorar pros y contras; que a la persona le cuesta proyectarse a medio y largo plazo; la falta de hábito porque en su entorno otra persona toma decisiones por ella, a tener miedo a asumir la responsabilidad que implica la toma de decisiones y por un miedo al fracaso y al error.

■ **Objetivos:**

- Analizar los recursos personales necesarios para que se dé una buena toma de decisiones.
- Proporcionar elementos teórico-prácticos que ayuden a la toma de decisiones responsables.
- Proporcionar herramientas para la autonomía personal.

■ **Contenidos:**

- Diagnóstico del punto de partida de los componentes del grupo.
- Proceso de toma de decisiones:
 - ✓ Identificación del problema
 - ✓ Búsqueda de alternativas
 - ✓ Evaluación de carencias
 - ✓ Elección de alternativa

Sesión 6: ¿Cómo adaptarnos a las normas y hábitos de la empresa?

Para trabajar es necesario además de la cualificación profesional, saber adaptarse a los hábitos y normas de la empresa, ya que difiere de unos entornos laborales a otros. Esto implica fundamentalmente conocer los derechos y deberes como trabajadores y trabajadoras, y también, poner en juego recursos personales (habilidades sociales y personales) para afrontar diferentes situaciones que pueden darse en la relación tanto con los responsables superiores como con los compañeros o compañeras.

■ **Objetivos**

- Conocer los derechos y deberes que tienen como trabajadores y trabajadoras.
- Aprender a reconocer y a adaptarse a hábitos y normas de trabajo diferentes.
- Ser capaces de adoptar otros puntos de vista ante una situación determinada.

■ Contenidos:

Los contenidos de esta sesión son un resumen de aplicación práctica de los que se han abordado en sesiones anteriores:

- Empatía
- Asertividad
- Comunicación



Metodología

Se basa en la participación mediante dinámicas de grupo (rol playing, aprendizaje ensayo-error, técnicas de modelado), con el objeto de realizar un aprendizaje a través de situaciones que nos van a servir como herramienta educativa para el grupo. Se debe promover el aprendizaje basado en la reflexión, es decir, se trabajará desde la implicación de la persona, introduciendo marcos teóricos de referencia claros y concretos.

Teniendo en cuenta que este tipo de formación no la demandan las personas, y quizás sea la más compleja a la hora de motivar, hacemos una propuesta de programación de un curso estándar con 6 sesiones que permiten según el perfil y características del grupo, realizar dos o más sesiones en un mismo curso o taller, pues cada una de ellas se ha diseñado de modo que pueda tener sentido en sí misma.

Como estrategia de cara a realizar este tipo de formación, cuando a pesar de haber realizado previamente otras estrategias de motivación con la persona que no hayan dado el resultado esperado, se puede incorporar el total o la parcialidad de este curso estándar en la programación de cualquier otro curso programado, bien de formación prelaboral o de capacitación profesional, como un módulo más dentro del mismo. (ver consideraciones metodológicas).

Proponemos también algunas orientaciones para incorporar la **perspectiva de género** en el desarrollo de las sesiones como pueden ser:

- Cuando se trabaje la comunicación, incorporar ejemplos de situaciones donde entren en juego los estereotipos del lenguaje asociados a las mujeres y los hombres.
- Cuando se aborde el trabajo en equipo, o situaciones de relación jefe o jefa y empleado o empleada, hacer una reflexión sobre las relaciones de poder entre hombres y mujeres, los roles de autoridad.
- Cuando hablemos de la resolución de conflictos, tenemos una oportunidad de reflexionar sobre la participación conjunta entre hombres y mujeres en la toma de decisiones.
- Crear clima distendido que facilite la comunicación entre los hombres y mujeres del grupo.
- Tener en cuenta la procedencia de las personas del grupo para poder hacer adaptaciones de habilidades sociales entre las diferentes culturas sin que surja una ruptura o conflictos en las relaciones de hombres y mujeres.

(ver módulo igualdad de oportunidades)



MATERIALES Y RECURSOS DE APOYO EN CD ROM

■ Información /dossier para el equipo docente:

- Características de la comunicación
- Facilitadores y barreras de la comunicación
- Aspectos clave de la comunicación
- Estilos de comportamiento social
- Proceso de la toma de decisiones
- Derechos y deberes en el trabajo

■ Propuestas para la programación:

- Diana de la motivación
- Dinámica rectángulos de Leavit
- Rol-playing de la comunicación
- Dinámicas para trabajar la asertividad
- Rol-Playing de la asertividad
- Dinámica para trabajar la iniciativa
- Dinámica toma de decisiones paso a paso
- Rol.playin de la empatia "ponte en mi silla"

■ Herramientas para el diagnóstico:

- Cuestionario evaluación asertividad
- Test individual iniciativa en el trabajo

■ Para saber más

COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES: formación lingüística para personas inmigradas

- **Presentación**
- **Objetivos**
- **¿Cómo trabajar la formación lingüística para personas inmigradas?**

Desde la orientación

Desde la formación

Aspectos metodológicos generales de la formación lingüística prelaboral para personas inmigradas

Organización y diseño de los cursos

Estructura de cursos en función del perfil del alumnado

Análisis del perfil en competencias lingüísticas del alumnado

Propuestas de diseño de cursos por niveles

■ Presentación

La comunicación es una necesidad, por eso una formación en contenidos lingüísticos es imprescindible para un desarrollo social en todos los ámbitos, por supuesto el laboral. La capacidad de comunicarse se pierde sin un lenguaje en común entre los comunicandos, por tanto se anulan las posibilidades de interacción en igualdad de oportunidades con el medio.

Es por tanto lógico, especialmente en el caso de personas inmigradas, pensar que el éxito en un proceso de integración social y laboral parte de una previa adquisición de cuotas mínimas de expresividad y comprensión de la lengua de destino. Debemos pues perseguir la intención de facilitar el aprendizaje con métodos adaptados al colectivo (personas inmigradas y adultas) y a sus necesidades, intereses e inquietudes.

Así pues, este tipo de formación lingüística debe partir de comprender el hecho comunicativo como un elemento clave para cualquier proceso de asentamiento y en contrapartida el desconocimiento de la lengua se convierte en una barrera para la integración.

Poder entender y expresar es básico, ya que como seres sociales que somos, las personas, dependemos de la posibilidad de interactuar para poder desarrollarnos en todas nuestras dimensiones. Una persona se define, se entiende y evoluciona a partir de la relación con "otro".

En cualquier caso, dando por superadas las cuestiones relativas a los procesos de socialización y centrándonos en un marco prelaboral, esta formación se considera una proyección para las personas de cara a un futuro con más oportunidades, entendiendo que la lengua es el primer paso en un proceso integrador (hacia un asentamiento, el acceso al trabajo y a la vida social plena) y porque está claro que, la mejora de las condiciones de vida, parte de la capacidad de comunicarse y especialmente, la capacidad de hacerse escuchar.

Por otro lado, hablando en términos más globales, sabemos que una nueva sociedad intercultural se está construyendo y es necesario vencer los recelos, los prejuicios y romper los estereotipos, la convivencia y la integración no se entienden sin el diálogo y el intercambio, y para ello es necesario disponer de las habilidades suficientes para, simplemente, sencillamente, conversar.

Objetivos

Entendiendo la acción educativa desde una perspectiva prelaboral, cabe tener muy presente una finalidad evidente, que otorgará un enfoque determinado:

- Facilitar el aprendizaje del lenguaje funcional.
- Dotar de las habilidades comunicativas básicas para la interacción social de calidad.

¿Cómo trabajar la formación lingüística para personas inmigradas?

DESDE LA ORIENTACIÓN

En las sesiones individuales de orientación sería interesante reflexionar conjuntamente con la persona sobre la mejora que puede suponer para su perfil y desarrollo profesional un buen dominio de la lengua.

En las sesiones de orientación o en los espacios de búsqueda de empleo cabe contemplar el “handicap” lingüístico y abordarlo estratégicamente junto con la persona, estos momentos son especialmente útiles tanto para vivenciar la necesidad formativa como para el trabajo de muestra de formulas de aprendizaje por inmersión.

En este punto también es necesaria una reflexión por parte de los orientadores y orientadoras, donde se analicen nuestras propias habilidades comunicativas y tratar de mejorar nosotros también en este aspecto. Hacernos entender mejor, con un lenguaje claro, sencillo, sin avasallar con exceso de información, dejando espacios para hacer preguntas, escuchar a la persona, etc... algo que revertirá claramente en las relaciones que mantenemos con ellas.

Algunos puntos clave para trabajar desde la orientación:

■ Motivación y análisis de beneficios

La motivación para el aprendizaje de la lengua debe partir del grado de necesidad que podamos percibir y del que la persona expresa, creando un contraste que será el punto de partida para la motivación.

Reflexionar conjuntamente con la persona sobre sus habilidades comunicativas reales es sencillo, atendiendo a que el vehículo para el mismo dialogo es el idioma. Si la persona expresa no necesitar formación lingüística y el orientador o la orientadora detecta claramente déficit graves en este punto, se deberá diseñar una estrategia de concienciación.

Para diseñar esta estrategia podemos tomar varias ideas:

- **Evitar traducciones** y no realizar las entrevistas con mediadores o acompañantes que dominen nuestra lengua. Si la pretensión es motivar para la formación lingüística es importante que la persona se enfrente en solitario a este déficit para que pueda observar sus dificultades comunicativas de manera directa y vivencial.

- **Relajar los esfuerzos por entender al participante o intuir lo que dice**, pedir que se exprese y corregir lo que no se entiende con facilidad o está mal expresado. Los orientadores y orientadoras que trabajamos con personas con bajo dominio lingüístico estamos habituados a comunicarnos bajo mínimos, no obstante cabe darle un punto de realidad a la conversación, crear un diálogo cercano a la cotidianidad, produciendo conversaciones similares a las que darían con personas que no están familiarizadas con este tipo de comunicación.
- **Analizar los beneficios de conocer bien el lenguaje**. Un análisis de beneficios puede resultar sencillo mediante una lluvia de ideas donde se pregunte por los cambios que supondría, en los distintos ámbitos de su vida, un buen dominio de la lengua. Tras esta lluvia de ideas es interesante realizar un balance entre inversión de esfuerzo versus los beneficios obtenidos.

Teniendo en cuenta que un aprendizaje lingüístico en el país del habla estudiada es bastante rápido y eficaz. El aprendizaje, con la práctica, aumenta se perfecciona, y además dura de por vida. Teniendo también presente que sin un nivel de comunicatividad mínimo las puertas hacia cualquier tipo de relación, social o laboral estará cerrada. Está claro que aunque ciertamente se invierte tiempo y esfuerzos en aprender, los beneficios superan dicha inversión.

- **Realizar un contraste de dos realidades personales**, enfrentando un itinerario labrado con bajo nivel lingüístico y otro itinerario con una formación lingüística de partida, donde las posibilidades amplían y ramifican puesto que se tendrá acceso a otras formaciones de más complejidad, y queda abierta la puerta a la mejora constante de perfil y de empleo.

A menudo, la falta de motivación de una persona a este tipo de formación se debe a la falta de confianza en sí misma o en el miedo al fracaso. En nuestra intervención debemos de averiguar las causas reales de su falta de predisposición a aprender bien el idioma y abordar la motivación en clave de auto confianza y hacer hincapié en que todo aprendizaje es una barrera que se puede franquear, se tenga la edad o la historia académica que sea. En este discurso podemos hacer alusión también a la inteligencia cultural o la inteligencia emocional, como aprendizajes y conocimientos “sin título” que se aprenden a lo largo de la vida.

■ **Orientación en recursos**

Cuando se llega a un acuerdo dentro del itinerario para que la persona realice un curso de formación lingüística, tendremos que efectuar una búsqueda de centros o entidades donde se impartan dichos cursos.

En este caso se recomienda:

- **Disponer de un listado**, donde conste el horario y temporalidad de los cursos, plazos de inscripción, ubicación geográfica, accesos etc...
- **Tener un buen conocimiento del estilo educativo del centro**, características, tendencias, es decir, disponer de información, para

poder realizar recomendaciones según el talante del participante, disponibilidad, a uno u otro centro.

- **Efectuar relaciones con estos centros para que puedan facilitar la incorporación de las personas que derivemos.** Dichas relaciones nos serán útiles, a su vez, para negociar vías de derivación y/o seguimiento. Claro está, que como en otro tipo de orientación en recursos, cabe regular con la persona el grado de autonomía en la toma de contacto con el centro y actuar del modo que consideremos más educativo en cada caso.

■ Estrategias para el aprendizaje por inmersión

También nos encontraremos en ocasiones con una persona deseosa de realizar una formación lingüística pero no encontramos centros que dispongan de plaza y debe esperar. Desde la orientación podemos tratar de dar sentido a este tiempo de espera, aprovechando para realizar un aprendizaje por inmersión.

Se considera aprendizaje **lingüístico por inmersión**, la lengua que aprendemos con el uso y el contacto con la misma. Veamos una muestra: Abdul, un día tras otro, cuando toma café en el bar observa que cada vez que un cliente quiere pagar dice "¿Me cobras?".

Abdul reconoce el "¿Me cobras?", deduce para que sirve esta fórmula comunicativa y cuando quiere pagar y marcharse del bar dice "¿Me cobras?", efectivamente el camarero le cobra como al resto, así Abdul verifica que el "¿Me cobras?" funciona.

Dicho aprendizaje puede sólo apuntarse a modo de recomendaciones o podemos ir más allá tutorizando el proceso. Si deseamos tutorizarlo, podemos plantear una serie de ejercicios (en función del nivel que observemos) a revisar en las sesiones de orientación. Por ejemplo:

- ✓ Mostrar cinco fórmulas comunicativas a utilizar a lo largo de la semana (Ej. ¿Quién es el último / Perdona, ¿tiene hora? Etc...).
- ✓ Visionar en la televisión cierto anuncio, película, concurso... y explicarlo o valorarlo, posteriormente (por escrito o oralmente).
- ✓ Disponer de una libreta donde a diario apuntamos aquellas frases nuevas (fórmulas comunicativas) aprendidas.
- ✓ Preguntar cada día cinco dudas.
- ✓ Realizar la lista de la compra, efectuar la compra en castellano.
- ✓ Encontrar lugares de interés (ej, Correos, servicios sociales, centros cívicos, supermercado determinado, hospital, INEM etc...) preguntando a la gente, usando un mapa adecuadamente.
- ✓ Utilizar la prensa para realizar ejercicios de comprensión.
- ✓ Recomendar páginas web de autoaprendizaje.

Y un largo etc. en función de la creatividad y disponibilidad del orientador u orientadora.

■ Evaluación de nivel

Realizaremos evaluaciones de nivel en el caso de disponer de cursos de lengua, para averiguar si los cursos de los que disponemos son adecuados para la persona, o bien cual de ellos es el más indicado.

Más adelante abordaremos específicamente este punto, pues es un aspecto de vital importancia para garantizar un buen desarrollo de la actividad lectiva.

DESDE LA FORMACIÓN

Podemos también organizar cursos de formación prelaboral en lengua para personas inmigradas desde los Servicios de Empleo, en cuyo caso, estos son algunos de los aspectos que **recomendamos tener en cuenta**:

■ Aspectos metodológicos generales de la formación lingüística prelaboral para personas inmigradas

La formación prelaboral en lengua debe estructurarse coherentemente como respuesta a una “emergencia lingüística”. Es decir, se trata de una emergencia porque es del todo imprescindible para cualquier actuación posterior, y como toda emergencia cabe dar una respuesta cuanto menos rápida y centrada en propuesta educativas prioritarias.

Así pues, metodológicamente, podemos destacar a los siguientes aspectos clave:

■ Formación intensiva

Puesto que la lengua está presente en todos los espacios de la vida cotidiana, efectuar aprendizajes intensivos es relativamente fácil atendiendo al aprendizaje paralelo por inmersión, que se debe potenciar desde las aulas.

Al ser una formación intensiva debe programarse de un modo selectivo, tratar de centrar los contenidos en lo más relevante, entendiendo que este tipo de formación (sea el nivel que sea) no persigue una expresión y comprensión de la lengua perfecta, sino suficiente para un uso cómodo de la lengua.

Por ejemplo, en el caso de la lengua escrita, la acentuación de las palabras no será un contenido a trabajar con profundidad, la calidad de su expresión escrita mejoraría notablemente con un buen conocimiento del sistema de acentuación en castellano, sin embargo la inversión de tiempo y esfuerzo para dominar este asunto es demasiado alta para contemplarse en una formación prelaboral. Desde la formación simplemente cabe incentivar a la observación y acentuar por imitación.

■ Método comunicativo (uso de la lengua versus conocimiento sobre la lengua)

El enfoque formativo debe apuntar hacia una capacitación comunicativa. En el curso se debe aprender a usar la lengua, a comunicarse (expresar y entender) mediante su uso.

Nuestro interés no está en que adquiera conocimientos metalingüísticos (sobre la lengua). Esto significa la necesidad de utilizar una metodología comunicativa, así pues el uso de terminología lingüística o contenidos gramaticales debe regularse y restringirse a lo sumamente imprescindible.

Este punto suele ser complicado puesto que las personas que acudirán a nuestros cursos tendrán experiencias lectivas diversas, y dispondrán de aprendizajes lingüísticos anteriores basados en métodos gramaticales.

Así pues el formador o la formadora debe tener presente todos estos aspectos y barajar las distintas opciones de discurso explicativo o diseño de actividad lectiva.

Pongamos un ejemplo práctico a partir de un contenido:

- Los artículos, determinados e indeterminados.

Lo que realmente nos interesa es que aprendan a utilizarlos con cierta destreza, no que conozca y aprenda el significado de las palabras artículo/determinado e indeterminado.

Por tanto la inversión de tiempo en explicar dicha terminología (terminología sobre la lengua) no es rentable. El método comunicativo parte de practicar con los distintos artículos. **Reconocer, Deducir**, y utilizar para así **interiorizar**.

No obstante, si en nuestra aula tenemos personas que anteriormente han realizado aprendizajes lingüísticos rápidamente captarán el concepto de artículo, con sólo la mención del mismo, lo que facilita notablemente la adquisición del uso de estos artículos.

Así pues al plantear el diseño de la sesión en torno un contenido cabe tener en cuenta las distintas variables y conjugarlas en una misma sesión.

■ **Funcional, Adaptado y Real**

El método comunicativo precisamente responde a esta voluntad de funcionalidad, es decir lo aprendido en el aula debe ser útil para el funcionamiento diario, el alumnado debe poder aplicar en su vida cotidiana el aprendizaje realizado en el curso.

Por tanto al programar debemos esforzarnos en centrar claramente los contenidos a la realidad de los participantes del curso, analizar sus necesidades comunicativas. Crear cursos pensados para que en los distintos contextos de interés de la persona pueda desenvolverse con garantías cabe pues:

- Adaptar los materiales y los contenidos.
- Buscar actividades basadas en situaciones habituales (ir a comprar, preguntar una dirección, ir al medico, ir a buscar trabajo, matricular niños en la escuela, alquilar un piso, revisar la nomina a final de mes,...).
- Trabajar con materiales cotidianos y reales (ofertas trabajo o de viviendas de prensa reales, prospectos de supermercados reales, citas o recetas medicas reales, mapas y horarios de metros, autobús, tren etc...).

Ante esta recomendación destacar la importancia de la sensibilidad en el enfoque de los temas, conocer la situación sociofamiliar, estado económico, situación administrativa etc... es bastante importante puesto que al tratar ciertos temas podemos crear situaciones tensas, tristes o desagradables para determinado participante, así pues al tratar temas como el trabajo, la

familia, la religión, la vivienda etc... hay que dar un tratamiento indicado trabajando transversalmente aspectos relacionados que son igualmente importantes para las personas, algo que no debemos obviar ni olvidar en nuestra praxis educativa.

■ Reconocimiento, deducción y práctica para la interiorización

Es muy interesante:

- **Partir de la propia experiencia de los participantes**, buscar estrategias de reconocimiento de formulas comunicativas. Ejemplificar es una herramienta habitual de los formadores y formadora, sin embargo en este caso la ejemplificación debe sugerirla el alumnado o partir de experiencias reales del alumnado para producir un ejemplo. Sabemos que reconocen formulas comunicativas sencillas en adquisiciones por inmersión, en el aula nuestra misión es recrear este mismo tipo de aprendizaje acelerando el proceso de reconocimiento y deducción, y por supuesto la práctica.
- **Partir de la comparación con otras lenguas que dominen o especialmente su lengua de origen** -obviamente hay un reconocimiento de identidad en el proceso educativo que aumenta el interés y la predisposición del alumnado podemos buscar vías de deducción, ya sea por similitud o contraposición. Esto no significa acudir a la traducción, sino a las alusiones o comparaciones ínter lingüísticas.

Veamos un ejemplo:

En el caso de trabajar con alumnos arabófonos, a situación de los posesivos en una frase es a la inversa que en castellano (detrás del nombre), en el árabe clásico incluso es una desinencia de la palabra y en el caso de la tercera persona varía en función del género.

Esta información puede ser de gran utilidad al formador o la formadora para preparar su discurso y ejemplos para exponer el contenido de los posesivos. Con un simple ejemplo comparativo reconocerán el significado y utilidad de los posesivos, sólo nos quedará la interiorización que se asumen con la práctica. Ciertamente nos ahorraremos muchas dificultades y resultará más efectivo.

Al trabajar la práctica, tengamos bien presente que cabe practicar tanto la escucha como el habla, tan importante es comprender como expresar.

■ Centros de interés

La programación mediante centros de interés responde a la intención de dotar de **sentido y realidad**, los contenidos. También es especialmente útil para combinar de modo natural distintos temas. Trabajar con centros de interés significa partir de una visión holística de la realidad y efectuar procesos de aprendizaje de lo general a lo concreto.

Los centros de interés permiten también dar cuerpo a la programación, y dotar de continuidad y progresividad los contenidos. Es altamente recomendable por la flexibilidad y versatilidad de este sistema que se

ramifica constantemente en función de los intereses que va despertando en el alumnado.

Tomemos un ejemplo de centro de interés: La ropa.

A partir de este centro de interés se pueden trabajar muchos temas en función del grupo, no exclusivamente el léxico relativo a ropa.

- ✓ Colores.
- ✓ Partes del cuerpo.
- ✓ Estaciones del año.
- ✓ Tipo de ropa para tipo de ocasión (ir a trabajar, tipo de ropa para tipos de trabajo, ropa para hacer deporte, ir a una fiesta).
- ✓ Posesivos, artículos, ortografía.
- ✓ Itinerarios para conseguir ropa sin coste.
- ✓ Tradiciones en los atuendos.

Evidentemente estos son solo unos sencillos ejemplos sobre el desarrollo de este centro de interés, y claro está, si lo deseamos (o más bien si el grupo lo desea), cada uno de estos temas indicados deriva en muchos otros, elijamos por ejemplo...

- Tipo de ropa para tipo de ocasión - ropa para hacer deporte.

El deporte, la salud, el tiempo libre... serían nuevas cuestiones que surgen y cada una de ellas podría derivar en muchos más temas.

Así pues la realidad no está segmentada y la tarea educativa no debe segmentarla sino dejar fluir en pro de la participación y demanda del alumnado hacia uno u otro camino. Evidentemente con la suficiente audacia como para cumplir con los contenidos mínimos preestablecidos.

■ Participativo y dinámico

Evidentemente una formación que necesita de una parte de práctica debe concebirse a partir de la participación, el alumnado ha de participar activamente, es fundamental evitar que sea un mero espectador o crear dinámicas donde su acción se limite a la de recepción, escucha. Esto es vital no solo para garantizar el buen aprendizaje lingüístico sino que es también un aspecto transversal de gran importancia, desde el aula se incentiva el hábito de participar y se trata de motivar a la participación en marcos externos. La participación en términos sociales es un elemento clave para la revalorización personal (o de colectivos), pues va directamente ligado al reconocimiento de la ciudadanía.

Las sesiones han de programarse atendiendo claramente a la compensación de ritmos, deben ser dinámicas, que faciliten estados de participación y atención constante. Estos aspectos revierten indiscutiblemente en las relaciones, clima y ambiente de los grupos y se crean espacios de comodidad y confianza fundamentales para cualquier proceso de enseñanza-aprendizaje.

En definitiva el método a seguir, en tanto que educación no formal, debe partir de una serie de premisas que tengan en cuenta siempre las características del colectivo a atender y las múltiples variables que pueden

afectar al funcionamiento del grupo y del curso. Así pues, en el momento de estructurar la intervención cabe tener presente: la disponibilidad, las motivaciones, el grado de compromiso, la asistencia, situación socio-familiar, situación afectiva-emocional... Y en el aula, se tendrá que trabajar siguiendo una línea de flexibilidad, participación e intercambio, entendiendo el intercambio y el diálogo como base fundamental para el aprendizaje.

La creación de un clima cómodo y reconfortante en las aulas permitirá mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y a su vez permitirá la transmisión de otros contenidos más actitudinales y de valores comunitarios relacionados también con la comunicación y la interacción social. Se trabajan así también otros asuntos relativos a las habilidades sociales como el aumento de la autoestima y el desarrollo del autoconcepto como miembros sociales de igual categoría, respetando siempre la diferencia.

En pocas palabras, la vida en el aula debe permitir el aprendizaje del idioma, pero también, el contacto con los formadores y formadoras y con el mismo grupo ha de significar el trabajo de otras cuestiones que se puedan extrapolar a la vida real y exterior al aula.

Por tanto, los formadores y formadoras además de los contenidos lingüísticos, deberán plantear contenidos centrados en las actitudes, hábitos, las habilidades sociales y laborales. Es justamente en este punto dónde recaba la profesionalidad de los interventores.

De aquí la complementación del estilo magistral con otras dinámicas, siempre huyendo de tonalidades paternalistas o infantiles, teniendo bien presente el pensamiento simbólico de otras culturas especialmente en conceptos bien diferenciados de la nuestra como la educación-formación, trabajo, vida, familia, cuerpo, riqueza, calidad de vida etc. (temas que se tratan a modo de contenido en el aula).

Cabe entonces un buen conocimiento de los orígenes de partida de los participantes. Esto significa un trabajo diferenciado atendiendo estos aspectos interculturales que garanticen un enfoque adecuado y que corresponda a las inquietudes y expectativas de los participantes.

(ver consideraciones metodológicas)

Proponemos también algunas orientaciones metodológicas para incorporar la **perspectiva de género** en el desarrollo de los cursos de formación lingüística:

- Cuando se enseñe vocabulario y hagan ejercicios de conversación, se evitará el uso exclusivo de términos masculinos con un uso neutro: trabajador, socio, médico, técnico.
- Introducir en el vocabulario el uso de términos neutrales o genéricos que puedan ser femeninos o masculinos: plantilla, ciudadanía, profesorado, personal, personas.
- Favorecer el uso oraciones en relativo. Por ejemplo, personal de seguridad y no "los que trabajan en seguridad".
- Utilizar términos epicenos. Por ejemplo, uso de Profesorado en lugar de profesores.

(ver módulo igualdad de oportunidades)

■ Organización y diseño de los cursos

En este apartado daremos cuenta de la organización de cursos de formación prelaboral en lengua a partir de un sistema de módulos con el objeto de que puedan adaptarse mejor a cada realidad. El sistema de módulos intensivos responde a la idea de emergencia lingüística, por lo que se entiende que deben responder rápidamente a las necesidades comunicativas de las personas asistiendo únicamente a unos de los módulos adaptados a su nivel, adquiriendo así los conocimientos básicos necesarios, sin necesidad estricta de realizar todos los niveles.

Es recomendable que las personas, en función de su perfil, cursen un solo nivel y motivemos para que sigan formándose de modo autónomo en centros de formación normalizados. Por ejemplo si hace en nuestra entidad el primer nivel, orientaremos y motivaremos a las personas para que continúe su formación en una academia privada, escuela de adultos, puesto que estamos hablando de una formación prelaboral pensada para dotar de las habilidades y competencias lingüísticas básicas necesarias para el acercamiento y mantenimiento en el trabajo, no hablamos de crear una academia de español desde los dispositivos de empleo.

Seguidamente veremos un cuadro con una propuesta de estructura, tras esta propuesta detallaremos en breves fichas los mínimos recomendados en cada módulo o nivel, teniendo en cuenta que las orientaciones metodológicas generales son aplicables en todos los modelos presentados.

Se os ofrecerá también un modelo de prueba de nivel y los criterios elementales a tener en cuenta, un aspecto de vital importancia a modo de evaluación individualizada inicial que ha de garantizar un buen análisis del perfil lingüístico del alumnado, aportando la posibilidad de crear grupos homogéneos que signifiquen una garantía de éxito en el diseño y planificación de la intervención educativa.

Teniendo en cuenta que una formación lingüística prelaboral debe responder a varias premisas clave como:

- Aprendizaje intensivo, corto en el tiempo e intensivo en contenidos.
- Útil y aplicable con inmediatez.

Descartamos como prelaborales formaciones lingüísticas en niveles altos o la alfabetización, los motivos de ello son:

- En el caso de la Alfabetización:

Ser analfabeto significa un déficit en el uso escrito de la lengua, la persona es capaz de expresarse y entender la lengua excepto en su modo escrito. Actualmente el analfabetismo es un déficit de alto grado que aumenta contablemente en riesgo de exclusión, no obstante el formato prelaboral no es el adecuado para una formación de esta índole.

La alfabetización es un proceso largo en el tiempo y costoso para las personas adultas, especialmente si la persona es de una habla distinta a la lengua en que se pretende alfabetizar.

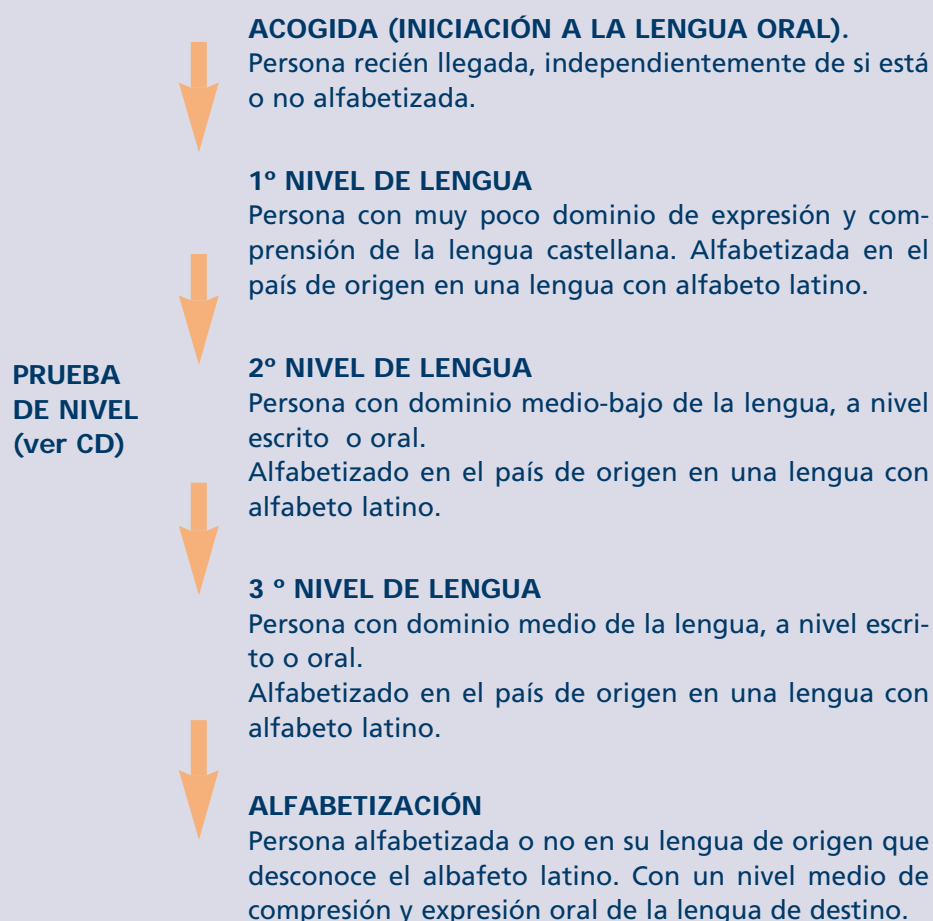
Por ello, la opción más adecuada, en cuanto a itinerario, para una persona no alfabetizada es trabajar la orientación y el acceso al mercado al trabajo paralelamente a la alfabetización.

- En el caso de niveles altos.

La persona que tiene un nivel para acceder a un nivel alto de lengua, dispone ya de las habilidades lingüísticas necesarias para un desarrollo de cierta calidad en ámbitos sociales y laborales. Por tanto, la lengua no es una prioridad desde un punto de vista de itinerario socio-laboral. Sin menospreciar la importancia de la mejora de sus conocimientos y aptitudes lingüísticas, no será desde un espacio pre-laboral desde donde debe estructurarse esta oferta formativa.

A pesar de no contemplar como prelaboral estos niveles de enseñanza lingüísticos estarán presentes en el apartado de perfil de alumnado puesto que son perfiles discentes habituales que cabe poder diferenciar del resto.

■ Estructura de cursos en función del perfil del alumnado*



*OPCIONAL: Cada entidad debe decidir cuantos de los niveles desea llevar a cabo y si los alumnos podrán o no realizar los niveles de modo progresivo.

■ Análisis del perfil en competencias lingüísticas del alumnado

El análisis de competencias lingüísticas debe ir acompañado de un estudio de otros aspectos transversales de igual importancia como son:

- ✓ Disponibilidad (grado de ocupación, cargas familiares etc..).
- ✓ Respuesta ante los compromisos.
- ✓ Vivencia de la necesidad formativa.
- ✓ Situación afectivo –emocional (repercute claramente en el ritmo de aprendizaje).
- ✓ Aspectos culturales que puedan interferir en la acción educativa.
- ✓ Experiencia lectiva (hábitos de estudio, estilo de educación recibida).

A través de esta información podemos valorar el modo de incorporación al curso y al estilo del mismo. Incluso decidir conjuntamente si es o no adecuada dicha incorporación del participante al curso.

También será de gran utilidad para el diseño de dinámicas o el tratamiento de distintos temas en el aula. Finalmente son de vital importancia para evaluar continuamente su proceso en el curso.

Vistos estos aspectos, propios de una concepción más integral de la intervención, veamos los ítem básicos para el análisis específico de competencias lingüísticas.

- ✓ Grado de comprensión oral.
- ✓ Grado de expresión oral.
- ✓ Grado de comprensión escrita (entiende lo que lee).
- ✓ Grado de fluidez lectora (lee, porque esta alfabetizado en alguna lengua. colonial como francés o inglés, pero no entiende el significado).
- ✓ Grado de expresión escrita.

Este análisis de sus competencias lingüísticas previas garantizara el acierto en su inclusión en uno u otro nivel, o en el caso de solo disponer de un nivel la idoneidad de su incorporación al mismo.

En el CD disponéis de una prueba de nivel que encaja con la propuesta que ofrecemos.

■ Propuestas diseño de cursos por niveles

En este apartado se detallarán los aspectos mínimos recomendables por cada nivel sugerido, son orientaciones que han de servir para facilitar la planificación de los mismos. Las recomendaciones metodológicas generales son extensivas a todos los niveles, así pues las fichas responderán al siguiente modelo:

- Título
- Perfil participantes
- Objetivos específicos
- Contenidos mínimos recomendados
- Temporalidad mínima recomendada

NIVEL DE ACOGIDA. Iniciación a la lengua oral

Perfil Participantes:

- Persona recién llegada, independientemente de si esta o no alfabetizada.
- Plazas recomendadas: 18 máximo por aula.
- Ratio equipo docente: 1 docente por cada 6 participantes.



Objetivos

Objetivo general: adquirir las competencias orales básicas, en el idioma castellano, necesarias para una comunicación suficientemente fluida e inteligible.

■ Objetivos específicos.

- Conocer vocabulario básico diverso.
- Adquirir formulas verbales necesarias para desarrollarse en diferentes contextos o situaciones.
- Aprender formulas de cortesía.
- Adquirir un nivel oral fonéticamente inteligible.
- Conseguir cierto nivel de comodidad con el idioma y de seguridad en el momento de comunicarse.
- Conocer los rasgos característicos de la cultura española que condicionan la interacción y comunicación con otras personas.
- Motivarse para continuar el proceso de aprendizaje o complementarlo fuera de las sesiones establecidas, de forma autónoma.



Contenidos

Los contenidos, tanto conceptuales, procedimentales como actitudinales, se contemplan dentro de los siguientes bloques temáticos o centros de interés:

- Saludos: presentación, despedida, agradecimientos.
- Los días: partes del día y sus horas, saludos de las partes del día, comidas de las partes del día, tipos de días (laborables y festivos), días de la semana...
- Números; horas, operaciones matemáticas sencillas, compras, dinero..
- Ropa: tipos de prendas, colores, tiendas de ropa, moda, higiene..
- Cuerpo humano: partes del cuerpo, enfermedades, la visita al médico, la sexualidad...
- Alimentos: tipos de alimentos, comercios de alimentos...
- El año: meses del año, estaciones del año, fenómenos meteorológicos, tradiciones culturales...
- La casa: partes de la casa, mobiliario, herramientas de cocina, los alquileres..
- La familia: relaciones familiares, parentescos, amor, amistad, fraternidad...
- Los oficios: tipos de oficios, categorías laborales, herramientas de trabajo, el perfil profesional, la vocación...
- El trabajo: vías de acceso al mundo laboral, el currículum vitae, ofertas en prensa y revistas especializadas, motivación por las NNTT, recursos de la ciudad, la comunicación por teléfono, la auto candidatura, la entrevista de trabajo, el auto conocimiento de potencialidades..

Aunque existe un bloque específico de empleo, todos los temas anteriores se intentan relacionar, en la medida de lo posible, con el acceso de las personas inmigradas al mundo laboral. Este propósito parte de la importancia que esta población concede al empleo como a medio para vivir dignamente en sociedad.

Temporalidad

El tiempo recomendado es de 4 meses, distribuido los contenidos en un total de 70 horas. Se recomienda que la duración sea de una hora y media cada sesión tres días a la semana. Así mismo se recomienda realizar actividades extraordinarias, fiestas, salidas y excursiones.

PRIMER NIVEL DE LENGUA

Perfil Participantes:

- ✓ Persona con muy poco dominio expresivo y comprensivo de la lengua castellana. Alfabetizada en el país de origen en una lengua con alfabeto latino.
- ✓ Plazas recomendadas: 18 máximo.
- ✓ Ratio equipo docente recomendado: 1 docente por cada 10 participantes.



Objetivos

Objetivo general: alcanzar las competencias lingüísticas y comunicativas elementales para un desarrollo funcional en la sociedad de destino.

- Objetivos específicos.
 - Adquirir niveles básicos de competencia lectoescritora en lengua 2 (ó 3)
 - Desarrollar habilidades de comprensión lectora de textos sencillos
 - Producir textos sencillos en lengua 2 (ó 3)
 - Interiorizar contenidos básicos que proporcionen un mínimo conocimiento gramatical de la lengua.
 - Desarrollar habilidades propias de la comunicación oral.
 - Pronunciar de forma inteligible las fórmulas de comunicación básicas.
 - Ampliar el vocabulario referente a los contextos más inmediatos y cotidianos.



Contenidos

Centros de interés:

- Saludos y presentación / despedida y agradecimientos.
- Los números.
- Partes del día / tipos de día (festivo, laborable, fin de semana) / días de la semana.
- Las comidas del día / las compras.
- Meses del año / estaciones / fenómenos meteorológicos
- La ropa / los colores.
- El cuerpo humano (fórmulas, "me duele" ..).
- La calle / ubicación espacial, temporal, geográfica.
- La familia / la casa.
- Trabajo / oficios/ técnicas para la búsqueda de empleo y mejora del perfil profesional.
- Aptitudes y habilidades sociales y laborales.

Contendidos Gramaticales:

- Abecedario, orden alfabético.
- Vocales y consonantes.
- Mayúsculas y minúsculas.
- Cómo se dicen las letras (deletreo).
- y / z – c / qu – gu / rr /ll /h.
- Pronombres personales.
- Verbos ser y estar.
- Los artículos / el género y el número.
- Signos de puntuación básicos (puntos, interrogantes..).
- Presente / pasado / futuro.
- Adjetivo calificativo.
- Verbos–acción en presente.

Temporalidad

El tiempo recomendado es de 4 meses, distribuido los contenidos en un total de 70 horas. Se recomienda que la duración sea de una hora y media cada sesión tres días a la semana. Así mismo se recomienda realizar actividades extraordinarias, fiestas, salidas y excursiones.

SEGUNDO NIVEL DE LENGUA

Perfil Participantes:

- Persona con dominio medio-bajo de la lengua, a nivel escrito o oral.
- Alfabetizado en el país de origen en una lengua con alfabeto latino.
- Plazas recomendadas: 18 máximo.
- Ratio de un formador: 1 por cada 10 participantes.



Objetivos

Objetivo general: alcanzar las competencias lingüísticas y comunicativas suficientes para desarrollarse cómoda y funcionalmente en la sociedad de destino.

Objetivos específicos:

- Adquirir niveles medios de competencia lectoescritora en lengua 2. (ó 3)
- Desarrollar habilidades de comprensión lectora de textos de complejidad media.
- Producir textos de complejidad media en lengua 2. (ó 3)
- Interiorizar contenidos que proporcionen un conocimiento gramatical de la lengua medio.
- Desarrollar habilidades propias de la comunicación oral.
- Pronunciar de forma inteligible les formules de comunicación.
- Ampliar el vocabulario referente a los contextos más inmediatos y cotidianos.



Contenidos

Centros de interés

- Ubicación geográfica.
- La calle. los transportes. planos, mapas.
- La vivienda. partes alquiler y compra. reparaciones, altas de servicios.
- Los vecinos, la comunidad.

- Los bancos. facturas, recibos.
- El trabajo. contratos, currículum.
- La sanidad.
- La tramitación de documentos, la ley de extranjería.
- Actualidad. prensa.
- Técnicas para la búsqueda de empleo y mejora del perfil profesional.
- Aptitudes y habilidades sociales y laborales.

Contenidos gramaticales

- Verbos ser y estar.
- Pasado y futuro.
- El artículo y el nombre / la concordancia /el género y el número.
- El adjetivo / adj.calificativo.
- Adjetivos demostrativos.
- Adjetivos posesivos.
- Las conjugaciones.
- Presentes irregulares / verbos reflexivos (me gusta, me duele..).
- Algunas fórmulas impersonales (hace frío, llueve, es tarde..).
- Signos de puntuación.

Temporalidad

El tiempo recomendado es de 4 meses, distribuido los contenidos en un total de 70 horas. Se recomienda que la duración sea de una hora y media cada sesión tres días a la semana. Así mismo se recomienda realizar actividades extraordinarias, fiestas, salidas y excursiones.

TERCER NIVEL DE LENGUA

Perfil Participantes:

- Persona con dominio medio de la lengua, a nivel escrito o oral. Alfabetizada en el país de origen en una lengua con alfabeto latino.
- Plazas recomendadas: 18 máximo.
- Ratio equipo docente recomendado: uno por cada 10 participantes.



Objetivos

Objetivo general: alcanzar las competencias lingüísticas y comunicativas suficientes para expresar y comprender la lengua en registros sencillos y complejos.

Objetivos específicos:

- Adquirir niveles altos de competencia lecto-escritora en lengua 2. (ó 3)
- Desarrollar habilidades de comprensión lectora de textos de complejidad alta.
- Producir textos de complejidad alta en lengua 2. (ó 3)
- Interiorizar contenidos que proporcionen un conocimiento gramatical de la lengua medio-alto
- Desarrollar habilidades propias de la comunicación oral fluida.
- Ampliar el vocabulario referente a los contextos más complejos.



Contenidos

Los contenidos, tanto conceptuales, procedimentales como actitudinales, se contemplan dentro de los siguientes bloques temáticos o centros de interés:

Centros de interés

En este curso los centros de interés son propuestos por los alumnos y las alumnas, se trata de trabajar temas que preocupen o motiven al grupo. En realidad el centro de interés será el vehículo para trabajar las habilidades que persigue el curso.

Algunos ejemplos reales: el precio de la vivienda, la hipotecas, el tráfico, la democracia, la familia, la pareja, la maternidad o paternidad, los medios de comunicación, la tele basura, la melancolía, el destino, progresar, el ocio, la integración, las vacaciones, noticias de actualidad.

Contenidos gramaticales y morfológicos.

- Verbos indefinidos.
- Sinónimo, antónimo, polisemia.
- Preposiciones.
- Conjunciones.
- Adjetivos calificativos, comparativos, superlativos.
- Locuciones verbales.
- Condicional.
- Adverbios lugar, tiempo, frecuencia, modo, negación, cantidad.
- Signos de puntuación.
- Tipos de oración.
- Recursos lingüísticos.

Aunque existe un bloque específico de empleo, todos los temas anteriores se intentan relacionar, en la medida de lo posible, con el acceso de las personas inmigradas al mundo laboral. Este propósito parte de la importancia que esta población concede al empleo como a medio para vivir dignamente en sociedad.

Temporalidad

El tiempo recomendado es de 4 meses, distribuido los contenidos en un total de 70 horas. Se recomienda que la duración sea de una hora y media cada sesión tres días a la semana. Así mismo se recomienda realizar actividades extraordinarias, fiestas, salidas y excursiones.

ALFABETIZACIÓN

Perfil Participantes:

- Persona alfabetizada o no en su lengua de origen que desconoce el alfabeto latino. Con un nivel medio de comprensión y expresión oral de la lengua de destino.
- Plazas recomendadas: 18 máxima.
- Ratio equipo docente recomendado: uno por cada 4 participantes.



Objetivos

Objetivo general: Alcanzar niveles básicos de lecto escritura.

Objetivos específicos:

- Conocer el alfabeto latino o Dominar a nivel escrito todos los tipos de silabas (directas, inversas y trabadas)
- Conocer las letras mayúsculas.
- Utilizar correctamente los determinantes



- Utilizar de forma mínima cuestiones de género y número
- Formar y comprender palabras y frases cortas

Contenidos:

Cabe entender que la alfabetización es una formación que persigue la intención de dominar la lengua en su forma escrita, es decir, leer y escribir. Así pues estos son los contenidos. Sin embargo no es una tarea nada sencilla el proceso se debe estructurar mediante la elección previa de un método determinado.

El formador o la formadora deben elegir un modo progresivo de efectuar la formación sin olvidar que los participantes han de seguir potenciando sus competencias lingüísticas a nivel oral, es importante recordar que se alfabetizan en una lengua que no es la propia.

Actualmente existen dos tendencias claras de efectuar procesos de alfabetización:

- Método tradicional: Basado en aprender de lo concreto a lo general (desde las letras, a las sílabas a las palabras).
- Métodos más modernos: Basados en aprender de lo general a lo concreto (desde la palabra, a la sílaba, a la letra).

Para elegir una tendencia es muy recomendable que el orientador o la orientadora se documente y revise materiales, métodos ya existentes.

En este material os hacemos la propuesta del método "La palabra", elaborado en Barcelona en los años '80, e inspirado en el conocido "El método de la palabra generadora" de Paulo Freyre.

El trabajo escrito en las sesiones se estructura en función de Palabras generadoras:

Niveles 1 y 2 : palabras generadores con sílabas directas

Palabra generadora	Fonema que se introduce	Dificultad nueva
PELO	PA,PE,PI,PO,PU/LA,LE,LI,LO,LU	Se introduce el determinante "EL"
SOPA	SA,SE,SI,SO,SU	
TELE	TA,TE,TI,TO,TU	
DEDO	DA,DE,DI,DO,DU	
MESA	MA,ME,MI,MO,MU	
CASA	CA,QUE,QUI,CO,CU	
RICO	RA,RE,RI,RO,RU	
CARRO	-RRA,-RRE,-RRI,-RRO,-RRU	Se introduce la forma verbal "ES"
CARO	-RA,-RE,-RI,-RO,-RU	
BOCA	BA,BE,BI,BO,BU	
FOTO	FA,FE,FI,FO,FU	
LLAVE	LLA,LLE,LLI,LLO,LLU	Grafía "v" para fonema /b/
NUBE	NA,NE,NI,NO,NU	Se introduce la "h" muda
NIÑA	ÑA,ÑE,ÑI,ÑO,ÑU	

Palabra generadora	Fonema que se introduce	Dificultad nueva
JOTA	JA,JE,JI,JO,JU	Masculino /femenino y singular /plural
CHAQUETA	CHA,CHE,CHI,CHO,CHU	
ZAPATO	ZA,CE,CI,ZO,ZU	Se introduce el determinante "un"
GATO	GA,GUE,GUI,GO,GU	Se introduce el relacionante "en"

Niveles 3 y 4: palabras generadores con sílabas inversas y trabadas

Palabra generadora	Dificultad nueva	Lecturas* (talleres)
ESCUELA	Introducción de las mayúsculas y la letra impresa	La familia, los hijos...
ANTENA		La casa
ARMARIO		
ALTO		
TRABAJO	Introducción de escritura numérica	Currículums
DROGA		
PRECIO		Taller sobre moneda
PLAZA		El barrio
BRAZO		
BLOQUE		El barrio
CRISIS		
CLÍNICA		Red de recursos
FREGAR		El trabajo domestico
FLAMENCO		Músicas del mundo
GRIPE		El medico
GLOBO		

La elección de la palabra responde a una serie de criterios que, en el caso de desear efectuar cambios o adaptarlas al colectivo de personas con las que trabajamos, deben ser estrictamente respetados pues son esenciales para la selección y clasificación.

- Las palabras deben de formar parte del universo verbal de los participantes.
- Las palabras deben ayudar a fijar las grafías, empezando por el fonema que desea trabajar.
- Las palabras deben introducir progresivamente sílabas directas, inversas y trabadas.
- Deben ser, como máximo, palabras trisilábicas.
- No deben incorporar nunca dificultades nuevas al fonema presentado.
- Los fonemas y grafías que pueden confundirse deben aparecer suficientemente distanciados.

Las palabras (34) se trabajan mediante 4 cuadernos de fichas con tipologías de ejercicios de discriminación, identificación, reproducción, creación de palabras...

Las 18 primeras palabras están formadas por sílabas directas y es en estas palabras donde se introducen todas las letras del abecedario. Las 16 palabras siguientes trabajan nuevas dificultades fonéticas, sílabas inversas y trabadas,

El método original prevé realizar lecturas sencillas relacionadas con la palabra generadora en las fases últimas del proceso, en momentos en que la persona puede considerar que ha efectuado el paso de analfabeto a neolector.

Temporalidad

- Entre 9 y 12 meses.
- Total horas curso: Entre 150 y 200h. mínimo.



MATERIALES Y RECURSOS DE APOYO EN CD ROM

■ Herramientas de diagnóstico:

- Prueba de nivel
- Para saber más

COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES: preparación para la prueba teórica del carné de conducir

- **Presentación**
- **Objetivos**
- **¿A quién va dirigida esta formación?**
- **¿Para que sirve a las personas?**
- **¿Cómo trabajar la preparación para la prueba teórica del carné de conducir?**

Desde la orientación

Desde la formación

Objetivos

Contenidos

Metodología

Modalidades de formación: una experiencia

COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES: preparación para la prueba teórica del carné de conducir

5

Presentación

El carné de conducir es un requisito imprescindible para acceder a muchos puestos de trabajo, por ello, la obtención del permiso de conducir mejora las oportunidades de empleo, y aunque la persona no tenga vehículo, le posibilita poder utilizar uno en su lugar de trabajo, y llegar a empresas donde el desplazamiento por otras vías está muy limitado.

Objetivos

- Dotar a las personas de los conocimientos necesarios para superar el examen teórico del carné de conducir.
- Proporcionar material adaptado a los diferentes niveles educativos para superar con mayores posibilidades de éxito el examen teórico.

¿A quién va dirigida esta formación?

- Personas con un nivel elemental de comprensión de la lengua oral, pero con déficit de lecto-escritura (sean o no hispano-parlantes).
- Personas con dificultades para seguir el ritmo de una autoescuela ordinaria.
- Mayores de 18 años.
- Persona que dispone de NIE y permiso de residencia/trabajo.

¿Para que le sirve a las personas?

- Ampliar las posibilidades de acceso al empleo.
- Mejorar sus condiciones laborales.
- Obtener una mayor autonomía en la movilidad y disponibilidad de tiempo al poseer un medio de transporte privado o de la empresa.
- Posibilidad de obtener otros carnés de conducir, como es el C, D, E, para determinados puestos de trabajo.

■ ¿Cómo trabajar la preparación para la prueba teórica del carné de conducir?

DESDE LA ORIENTACIÓN

Desde la orientación laboral podemos detectar los intereses e inquietudes profesionales de las personas, las necesidades formativas, informar sobre las oportunidades de empleo que ofrece la obtención del carné, informar de las alternativas que existen para obtenerlo y sensibilizar sobre la importancia de conducir con el carné en regla.

Para el análisis de necesidades, la persona que orienta conoce las necesidades que tiene el participante, sus posibilidades de inserción y de formación, su disponibilidad, circunstancias personales. Por ello, puede detectar las necesidades formativas y derivar a los diferentes recursos de formación existentes. Del mismo modo su función consiste en informar de las ventajas de tener el carné de conducir y de las utilidades que puede tener de cara al mercado laboral.

A la hora de informar de alternativas es necesario tener siempre actualizada la información de tráfico sobre las normas, requisitos... pues cambian bastante, y conocer toda la información sobre las distintas posibilidades relacionadas con el carne de conducir:

Las **alternativas** que existen pueden ser:

■ Canjear el permiso de conducir

Los países con los que existe en la actualidad (a junio de 2004) convenio para el canje de los permisos de conducción son: Andorra, Argentina, Bulgaria, Colombia, Corea del Sur, Ecuador, Japón, Marruecos, Perú, Suiza y Uruguay.

Para los canjes de permisos profesionales de Argentina, Bulgaria, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay se exige la realización de pruebas adicionales que dependen del país de origen.

Es importante señalar que el canje del carné solamente puede hacerse una vez. Cuándo una persona es turista no tiene problema para conducir en el país con el carné internacional o dentro de la Comunidad Económica Europea, si su carné es comunitario. El problema surge cuando la persona decide vivir en otro país, es decir fijar su residencia habitual en un nuevo estado, tanto si es comunitario como no. Cuando una persona trabaja y tiene residencia legalizada en España, al igual que el resto de documentación, su permiso de conducir, debe ajustarse a las leyes del país de residencia. Por tanto, como turista podemos conducir con los documentos establecidos, pero para vivir en el país debemos canjear el permiso.

Partimos del hecho de que una persona sólo puede tener a la vez una residencia habitual y con ello un único permiso de conducir. Si realizamos un canje, cuando regresamos al país de origen tenemos que volver a solicitar el canje.

Para entender esto de un modo práctico, ponemos un ejemplo: si una persona inmigrada de Argentina, que vive en España con permiso de residencia, quiere canjear su permiso de conducir en España, en la Delegación de Tráfico le tramitan su solicitud, le entregan el nuevo español y el suyo lo envían a Argentina.

Posibles dudas que pueden surgir:

- ✓ ¿Esta persona puede conducir en Francia?: como tiene el carné español canjeado, puede conducir como turista todo el tiempo que quiera.
- ✓ ¿Esta persona puede conducir en Francia, si se va a vivir?: no, porque su carne aunque es español, en ese momento, procede de un canje con Argentina y el acuerdo es España / Argentina, por ello, no puede conducir en Francia con el carné español cuando es residente en Francia.
- ✓ ¿Podría conducir en alguna circunstancia?: Podría cambiar su permiso si Francia tuviera otro acuerdo con Argentina, repitiéndose la misma circunstancia que en España.

El carné tipo B es el que actualmente se canjea fácilmente, pero para el resto de tipos de permisos de conducir como puede ser camión, etc, es necesario hacer el examen práctico. Antes de dar información sobre estos tramites aconsejamos ponernos en contacto previamente con la Jefatura Provincial de Tráfico. Recordar que el canje solamente lo pueden realizar personas inmigradas que tienen permiso de residencia o trabajo en España o que tienen doble nacionalidad. El requisito es tener residencia legal.

■ Matriculación en autoescuela ordinaria

Las condiciones de esta posibilidad son las mismas que para el resto de personas que se matriculan a nivel particular, pero es importante destacar que podemos solicitar el examen teórico en diferentes idiomas: inglés, francés y alemán para facilitar su aprobación y reducir las posibilidades de fracaso, siempre y cuando dominemos ese idioma porque el vocabulario del carné es muy específico. Por ello esta opción no es recomendable para todas las personas que hablan algo otro idioma, sino para los que lo dominan y además a nivel escrito.

■ Matriculación en Escuela de Adultos

Dependiendo de la provincia y la fechas de solicitud, la Delegación de Educación publica trípticos explicativos de la formación en los centros de educación de adultos en diferentes idiomas. En dichos centros, para acceder a los cursos de preparación del carné es necesario tener un nivel mínimo de idioma, a veces primeramente tienen que realizar una formación de castellano para que al siguiente año se acceda al carne de conducir. La formación en los centros de adultos es muy completa, tienen clase diariamente y gestionan directamente los documentos. La prueba de acceso es en vídeo adaptada para neolectores y el porcentaje de aprobado es bueno. El proceso para acceder a dicha formación comienza en abril con la solicitud de plaza, en junio se confirman plazas para efectuar la matriculación y en septiembre se inician las clases.

■ Especificidad por Comunidades Autónomas

En determinadas Comunidades Autónomas como actualmente en Cataluña, se puede solicitar directamente desde la autoescuela el examen "sencillo", es decir adaptado con vídeos. Para llevar esto a cabo es necesario solicitarlo por la autoescuela para que ellos justifiquen la necesidad, pero esto no es muy común.

■ Presentación por "libre" al examen teórico

La persona puede ir a la jefatura de tráfico y pagar los derechos a examen o tasas, aunque posteriormente tiene que matricularse en una autoescuela para recibir las clases prácticas y poder realizar el examen del coche.

■ Matriculación en los centros colaboradores

Algunos centros preparan para la prueba teórica del carné de conducir, estos convenios se suelen realizar con sindicatos y ONG's, como es el ejemplo de Cruz Roja en diferentes provincias (Barcelona, Tarragona, Navarra y Valladolid, en la actualidad)

La sensibilización se realizará mediante la información que demos explicando por ejemplo en las sesiones de orientación los casos de personas que conducen sin tener el carné de conducir homologado, las multas de tráfico, los problemas con las compañías de seguros, etc. Es necesario destacar las consecuencias negativas de conducir sin carné, sin seguro y sin cumplir las normas establecidas, tanto a nivel legal, como social, y en última instancia penal.

DESDE LA FORMACIÓN PRELABORAL

Existe una gran cantidad de material editado por tráfico que puede ser de gran utilidad, pero se hace necesario adaptar el vocabulario, trabajar mucho la conversación y el nivel de comprensión, dado que el examen es visual junto con una exposición verbal de la pregunta, por ello la importancia de una buena comprensión.



Objetivos

- Dotar a los participantes de los conocimientos necesarios para superar el examen teórico.
- Proporcionar material adecuado, a los diferentes niveles educativos de los participantes para superar el examen.



Contenidos

Consultar siempre la normativa actualizada de Tráfico en www.gdt.es



Metodología

- Exposición de los temas, complementando con vídeos, imágenes, posters, realización de test de examen.
- Formación dinámica y participativa, evaluación continua, y temario flexible para ir adaptándolo a las necesidades del grupo.

- Utilizar el vocabulario específico del temario por su repercusión en el examen, siendo necesario que se aclaren todos los términos muy bien, para una comprensión completa de las normas de circulación.
- Utilizar todos los ejemplos y materiales posibles para asegurar el éxito del examen teórico y práctico.
(ver consideraciones metodológicas)

Algunas orientaciones para incorporar la **perspectiva de género** en el desarrollo de los cursos son:

- Hacer una revisión de la evolución histórica de la mujer y el hombre en el acceso al aprendizaje de las clases de conducción.
- Trabajar los estereotipos y tópicos asociados en relación a hombres y mujeres al volante y los prejuicios de género asociados a la conducción adoptando una actitud crítica ante los prejuicios que se asocian a las mujeres ante un volante.
- Apoyar a aquellas mujeres que quieren seguir el aprendizaje de las clases de conducir, en sus diferentes versiones o carné, C...
(ver módulo igualdad de oportunidades)

Modalidades de formación: una experiencia

Las opciones de formación que se pueden realizar desde un servicio de empleo pueden ser:

- **Apoyo lingüístico** del vocabulario específico relacionado con el carné de conducir. Para ello se pueden organizar clases de español cuyo temario clave sea el vocabulario técnico específico.
- **Contratar a un profesor de autoescuela para impartir la formación teórica** apoyando su preparación desde el servicio de empleo.
- **Preparación para la prueba teórica de la carne de conducir.** Desde la experiencia de Cruz Roja en algunas Asambleas Territoriales se han establecido acuerdos de colaboración con entidades como tráfico, sindicatos, federación de autoescuelas. En los convenios suscritos se establecen las condiciones específicas de la formación a impartir, los requisitos de admisión de participantes, la formación del profesorado e incluso a veces se detalla el precio de las clases prácticas, derechos a examen y matriculas.

Por ser una opción más compleja de articular, desarrollamos a modo de ejemplo una experiencia que se realiza en la **Asamblea Provincial de Cruz Roja en Navarra**.

Experiencia de trabajo

Un buena práctica es establecer acuerdos de colaboración con diferentes entidades de la localidad: Sindicatos, Federación de autoescuelas, Delegación de Tráfico. Esto no resulta fácil en determinadas Comunidades Autónomas, ya que los acuerdos con la Delegación de Tráfico son complejos porque existe una red importante de centros de educación de adultos que preparan para la prueba teórica del carné de conducir, además de la preparación en castellano.

La experiencia que se desarrolla en los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja, en la Asamblea territorial de Navarra denominada: "Acceso al carné de conducir para personas inmigrantes", es un buen ejemplo de cómo se puede realizar.

■ **Objetivo general del curso**

Dotar a las persona inmigrantes con permiso de conducción en su país de origen y con dificultades de comprensión del idioma castellano de los conocimientos y técnicas necesarias para poder superar la prueba de control de conocimientos para obtener la licencia de conducción tipo B.

■ **¿A quién va dirigido?**

Personas residentes en Navarra que sean propuestos por las entidades de iniciativa social y los servicios Sociales de Base de Navarra y que cumplan los siguientes requisitos:

- Inmigrantes extracomunitarios con la menos 6 meses de empadronamiento en Navarra.
- Permiso de residencia legal.
- Posesión de licencia de conducción en el país de procedencia.
- Déficit de comprensión del idioma castellano.

Alcance de participantes:

El número de participantes por curso se estima en 25 personas.

Con el fin de poder adecuar y unificar los perfiles de las personas de los distintos cursos se realiza una selección de solicitudes para lo cual se deberá presentar un informe personal en el que conste:

- Datos personales
- Nivel de estudios
- Nivel de conocimiento del castellano en lectura comprensiva
- Situación laboral
- Necesidad de obtener el permiso
- Carencias económicas, educativas y/o sociales

Duración

Hay dos opciones de cursos, en función de si la persona está alfabetizada o no. Cada curso se desarrollará de lunes a viernes durante un periodo de 60/75 días, en un horario de unas 2 horas al días.

Lugar de celebración

Los cursos se imparten en los diferentes centros o locales que las entidades de iniciativa social disponen. e negocia con los Ayuntamientos implicados a fin de que aporten locales apropiados.

■ **Contenido del curso**

A. Curso de Seguridad Vial

Objetivo general: Conocer el código de circulación y las distintas normas de seguridad vial.

Objetivos específicos

- Aprender las distintas normas de circulación y de seguridad vial.
- Saber los distintos elementos con los que cuenta un vehículo.
- Dominar unas nociones básicas de mecánica del vehículo y de primeros Auxilios.
- Interpretar y superar los distintos test de examen correspondientes a los diferentes capítulos del curso.

Orientaciones metodológicas

Los alumnos y alumnas trabajarán con el material didáctico adecuado al examen especial por medio del sistema de video de la Dirección de Tráfico para personas con dificultad de lectura comprensiva.
La estimación de tiempo para este curso es de unas 50 horas.

Requisitos

Esta formación debe ser impartida por profesorado titulados por la Dirección General de Tráfico como formadores y formadoras de Seguridad Vial pertenecientes a la Asociación Provincial de Autoescuelas de Navarra.

B. Clases de apoyo al Módulo de seguridad Vial y Módulo de alfabetización

Objetivo general: Que el alumnado pueda entender y ser entendido en castellano, y tener un refuerzo de forma individualizada de las clases impartidas en el curso de Seguridad Vial.

Objetivos específicos:

- Reforzar los conocimientos adquiridos en el módulo de Seguridad Vial.
- Hacer un seguimiento pormenorizado del alumnado en cuanto a su progreso en el aprendizaje de los distintos contenidos impartidos.
- Apoyar a los alumnos y alumnas en la interpretación de los distintos test de examen que se les proporciona en el aprendizaje teórico.
- Adquirir el conocimiento suficiente del español para la comprensión de las preguntas y pruebas que realizará en el examen teórico y práctico para la obtención del permiso de conducir.

Orientaciones metodológicas

- Se recomienda que una persona realice funciones de traducción para reforzar al profesorado durante su clase teórica.
- Posteriormente el profesor o profesora de alfabetización se puede hacer cargo del grupo para apoyar el aprendizaje.
- Las clases se realizarán de forma grupal apoyando a aquellas personas en las diferentes dudas surgidas a la hora de realizar los test de prueba.
- La duración estimada es de 100 horas.

Requisitos

Impartido por profesorado de alfabetización y traductores proporcionados por las Entidades de Iniciativa Social que colaboran en el proyecto.

Propuesta de reparto de tareas

1. Jefatura Provincial de Tráfico

- La Jefatura Provincial de Tráfico de Navarra examina a los participantes sobre los conocimientos exigidos en la prueba para la obtención del permiso de conducción clase B, previa certificación del I.N.B.S. de aquellos que han participado en el Curso teórico de Seguridad Vial y Apoyo a la alfabetización.
- Se compromete a facilitar material de apoyo para la preparación de los participantes.

2. La Asociación de autoescuelas

- Facilita el profesorado de formación vial más adecuados a las características de los cursos y de los participantes para que impartan los contenidos teóricos en módulos de 50 horas a razón de 1 hora diaria de lunes a viernes.
- El profesorado se desplaza a las aulas elegidas por las Entidades o proporcionadas por los Ayuntamientos.
- Facilita el material didáctico y pedagógico necesario que haya de utilizarse en la enseñanza teórica.
- La asociación recibe de sus asociados la cantidad recaudada en concepto de Formación teórica y proporciona por tanto el profesor de seguridad vial como el material indicado para un máximo de 25 personas y un mínimo de 15. Estableciéndose una media de 20 participantes por curso.
- La Asociación establece con sus asociados el compromiso de:
 - ✓ Cobrar a cada alumno o alumna que se inscriba en el programa la cantidad de ---- (I.V.A. incluido) en concepto de matrícula y de Formación.
 - ✓ Ofrecer los mismos servicios (asesoramiento, acompañamiento, presentación del expediente de tráfico, etc.) que al resto de matriculados/ en sus Autoescuelas
 - ✓ Aceptar en sus aulas de formación a personas que no superen el examen teórico de seguridad vial, las cuales tendrán derecho a continuar el aprendizaje en la Autoescuela en la que previamente se hubieran matriculado.
 - ✓ Impartir las clases prácticas necesarias para poder acceder al examen de control de aptitudes y comportamientos en circuito cerrado y en circulación en vías abiertas al tráfico general (conocido como examen práctico). Se establece el número de 8 clases como media para poder examinarse. Para año en curso la tarifa de las mismas se establece en ----- /clase (I.V.A. incluido)

3. Entidades de Iniciativa Social

- Organiza los cursos de Formación una vez decididos los participantes inscritos aportando:
 - Una persona que se encargue de la traducción para complementar la tarea del profesorado de seguridad vial, traduciendo sus enseñanzas, colaborando en el desarrollo de la clase.

- Profesorado de alfabetización apoyando y reforzando la enseñanza de del carné de conducir.
- Selecciona a los alumnos y alumnas que cumplan los requisitos para formar parte del proyecto.
- Cada entidad nombra un representante que forma parte de la comisión técnica.
- Específicamente Cruz Roja de Navarra se encarga de:
 - ✓ Recibir las solicitudes presentadas con el fin de centralizar la demanda.
 - ✓ Realizar el seguimiento del alumnado en la parte teórica y practica y comunicar a la Comisión técnica el resultado de la evaluación del mismo.
 - ✓ Informar y participar en el reagrupamiento que se establezca, ejerciendo de Secretario de la Comisión.
 - ✓ Habilitar dentro del Área de Formación los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo lo estipulado en los párrafos anteriores.

4. Servicio Navarro de Empleo

Costea el gasto de los cursos que se celebran, excepto el gasto del profesorado de Seguridad Vial.

5. Instituto Navarro de Bienestar Social:

- Apoya económicamente a Cruz Roja para que disponga los recursos necesarios para coordinar la demanda de solicitudes, así como la celebración de cursos.
- Organiza y coordina una comisión técnica de valoración, seguimiento y evaluación del proyecto.
- Media entre Entidades y Ayuntamientos para localizar locales para impartir los cursos.
- Informa a la Jefatura Provincial del aprovechamiento de los alumnos y alumnas en los cursos propuestos con el fin de que sean admitidos en el examen para personas con dificultad de lectura comprensiva.
- Resuelve cualquier incidencia, dificultad o problema que pudiera surgir a lo largo del desarrollo de los cursos.
- Difunde entre los Servicios Sociales Base y Entidades que trabajan con la población inmigrante en el programa con el objetivo de llegar a todos los posibles destinatarios.

Comisión técnica:

Está compuesta por personal técnico del I.N.B.S. y representantes de las Entidades colaboradoras y tiene como cometidos valorar las solicitudes con el fin de:

- Comprobar la autenticidad de los datos aportados.
- Adecuar el número de participantes por curso, definir el perfil.
- Distribuir los grupos por Entidades.
- Evaluar las acciones formativas. Cumplimiento de objetivos, valoración del seguimiento, etc.

Itinerario previsto con las personas interesadas

1º La persona establecerá su demanda en cualquiera de los Servicios de base o Entidad.

2º Desde dicho Servicio se enviará debidamente cumplimentada la hoja de solicitud al respecto al Área

3º Una vez recogidas un número determinado de solicitudes se valorarán en la comisión técnica, donde se procederá a:

- Comprobación de la autenticidad de los datos, especialmente la legitimidad del Permiso de conducción del país de origen que presenten. En caso de duda se pedirá la conformidad del R.A.C.E.
- Valorar individualmente cada solicitud
- Definir los grupos con criterios de homogeneidad idiomática y cercanía geográfica.
- Distribución de cursos por entidades colaboradoras, lugar de celebración, etc.

4º Cada entidad estará entonces capacitada para planificar y organizar la acción formativa:

- . Consensuará con la Asociación de conductores el horario, fechas, metodología, etc.
- . Organización del curso según lo establecido

5º Cada participante deberá haber abonado antes de comenzar el curso las tasas establecidas en concepto de matrícula y formación en la Autoescuela que libremente haya elegido.

6º Antes de finalizar el curso la autoescuela habrá preparado todo lo necesario para poder presentar a los alumnos y alumnas al examen teórico (tasas, reconocimiento médico, presentación en la Jefatura Provincial, etc.)

7º Se examinarán de acuerdo a lo estipulado por la Jefatura de Tráfico

8º Aquellos que superen el examen continuarán en periodo de aprendizaje práctico establecido en las Autoescuelas. Quienes no lo superen retomarán el proceso de forma habitual en la Autoescuela que se hubiesen matriculado.



MATERIALES Y RECURSOS DE APOYO EN CD ROM

■ Para saber más

COMPETENCIAS TÉCNICAS: certificado de manipulación de alimentos

- **Presentación**
- **¿Para qué es necesario el carné de manipulación de alimentos?**
- **¿A quién va dirigida esta formación?**
- **¿Cómo trabajar la obtención del carné de manipulador de alimentos?**

Desde la orientación

Desde la formación

Objetivos

Contenidos

Metodología

Presentación

Según la definición del Real Decreto 202/2000 de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores y manipuladoras de alimentos se establece como manipulador o manipuladora de alimentos a toda aquella persona que, por su actividad laboral, tiene contacto directo con los alimentos durante su preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, venta, suministro y servicio.

Los manipuladores o manipuladoras de alimentos cuyas prácticas de manipulación pueden ser determinantes en relación con la seguridad y salubridad de los alimentos, se considerarán manipuladores de mayor riesgo, y son quienes se dedican a las siguientes actividades:

- a) Elaboración y manipulación de comidas preparadas para venta, suministro y servicio directo al consumidor o a colectividades.
- b) Aquellas otras que puedan calificarse como de mayor riesgo, por la autoridad competente, según datos epidemiológicos, científicos o técnicos.

¿Para qué es necesario el carné de manipulación de alimentos?

El personal que manipula alimentos desempeña una función importante en la tarea de preservar la higiene de los alimentos a lo largo de la cadena de producción, elaboración, almacenamiento y servicio de los alimentos.

Una manipulación incorrecta y la inobservancia de las medidas de higiene por su parte, pueden dar lugar a que los microorganismos patógenos entren en contacto con los alimentos y, en algunos casos, sobrevivan y se multipliquen en número suficiente para causar enfermedades al consumidor.

El personal representa de manera evidente la piedra angular en la garantía de inocuidad de los alimentos y de hecho, ningún esfuerzo por mejorarla puede excluir la necesidad de administradores, profesionales, personal técnico y operario bien capacitado, debidamente adiestrado, motivado y con los elementos indispensables para el desarrollo de sus funciones.

Las personas manipuladoras precisan estar tan bien informadas y formadas sobre el significado de la higiene, de tal manera que se sientan comprometidas y co-responsables; sin su colaboración la aplicación de las medidas higiénicas es casi imposible.

■ ¿ A quién va dirigida esta formación?

El término manipulador de alimentos incluye a toda aquella persona que interviene en alguna de las fases de elaboración de una comida o que puede entrar en contacto directo con un producto alimenticio en cualquier etapa de la cadena alimentaria, desde la producción hasta el servicio.

Toda persona que intervenga en cualquiera de los eslabones en la manipulación de alimentos debe ser consciente de que una intoxicación alimentaria causada por un fallo en la cadena de manipulación puede tener efectos muy graves sobre la salud llegando incluso a causar la muerte en algunos casos.

El profesional de la alimentación, en cualquiera de sus modalidades y actuaciones, tiene ante sí la responsabilidad de respetar y proteger la salud de los consumidores por medio de una manipulación cuidadosa.

■ ¿Cómo trabajar la obtención del carné de manipulador de alimentos?

DESDE LA ORIENTACIÓN

La persona que oriente:

- Mostrará los beneficios de realizar la acción formativa. Mejora del CV, acceso a puestos de trabajo que requieran la certificación, mayor especialización.
- Trabaja los contenidos mínimos en sesiones individuales, con la perspectiva de que la persona reciba el curso de formación que le certifique como manipulador o manipuladora de alimentos
- Analizará la necesidad e interés de estas para obtener el certificado de manipulación de alimentos.
- Motivará a realizar dicha acción formativa.
- Informará de los recursos existentes en la zona para obtener el certificado de manipulación de alimentos.

El orientador u orientadora realizará las acciones descritas durante las sesiones individuales de orientación, teniendo en cuenta los intereses profesionales de la persona. Una vez determinadas los intereses lo derivaremos a la acción formativa.

DESDE LA FORMACIÓN PRELABORAL

¿Quién se encarga de la formación?

La formación para la obtención del certificado de manipulación de alimentos, viene regulada por el Real Decreto 2207/1995

La legislación vigente obliga al empresariado a "garantizar" que las personas manipuladoras posean los conocimientos relativos a los principios fundamentales de higiene adecuados a su actividad laboral y comprenden cuáles son sus propias responsabilidades en las actividades del establecimiento.

Según el Real Decreto 202/2000

Los manipuladores y manipuladoras de alimentos deberán:

- a) Recibir formación en higiene alimentaria.
- b) Conocer y cumplir las instrucciones de trabajo establecidas por la empresa para garantizar la seguridad y salubridad de los alimentos.

Los programas de formación se deberán desarrollar y, en su caso, impartir:

- a) por la propia empresa si está autorizada, o
- b) por otro centro o entidad de formación autorizada por la autoridad competente

Cada Comunidad Autónoma dispone de una relación de Entidades dedicadas a la formación en manipulación de alimentos que han sido autorizadas por la autoridad sanitaria competente, según las disposiciones autonómicas o resoluciones internas de cada una.

El centro que imparta los cursos debe estar reconocido, en el caso de los centros de formación de Cruz Roja, han de homologar dicha certificación para que sean válidas en el desempeño de la actividad relacionada.

Los programas de formación impartidos por la autoridad competente, entidades autorizadas o empresas alimentarias garantizarán un nivel de conocimiento necesario para posibilitar unas prácticas correctas de higiene y manipulación de alimentos. En cualquier caso, los contenidos mínimos de estos programas son aprobados y controlados por la autoridad sanitaria competente.



Objetivos

- Conocer las normas de higiene personal que se requieren para la manipulación de alimentos.
- Comprender la relación que hay entre la salud de la población y el consumo de alimentos en óptimas condiciones.
- Identificar las causas que provocan las enfermedades de transmisión alimentaria.
- Comprender la necesidad de contribuir a la prevención de las enfermedades de transmisión alimentaria.
- Conocer las condiciones que favorecen la contaminación de los alimentos.
- Comprender la importancia del manejo higiénico de los alimentos para la salud de la población.
- Ser consciente de la responsabilidad en la prevención de las enfermedades de transmisión alimentaria.



Contenidos

Los contenidos vienen marcados por la legislación vigente en cada comunidad Autónoma y regulado por el real decreto 202/2000. Algunos de estos contenidos:

- Introducción
- Conceptos básicos
- Alimentos y Salud. Contaminación de los alimentos. Tipos de contaminación

- Contaminación Química
 - Contaminación física
 - Contaminación biológica
 - Las condiciones que favorecen el desarrollo de los gérmenes en los alimentos
 - Mecanismo general de transmisión de las intoxicaciones alimentarias. Cadena epidemiológica
 - Fuentes de origen o fuentes de infección
 - Vías de contaminación
 - Mecanismo general de transmisión de las intoxicaciones alimentarias. Cadena epidemiológica
 - Fuentes de origen o fuentes de infección
 - Vías de contaminación
 - Enfermedades de transmisión alimentaria
 - Causas principales de contaminación alimentaria
 - Medidas básicas para la prevención de las enfermedades de transmisión alimentaria
 - Salud e higiene personal del manipulador
 - Higiene, limpieza y la desinfección de las instalaciones, los equipos y los utensilios
 - Manipulación de los alimentos, preparación culinaria
 - La verdura y la fruta
 - Alimentos congelados
 - Las conservas y las semiconservas
 - Los alimentos sensibles o de alto riesgo
 - La mayonesa
 - Las tortillas
 - Las ensaladas
 - La carne picada
 - Factores a tener en cuenta en alimentos cocinados, la temperatura y el tiempo en los procedimientos culinarios
 - El almacenamiento de los alimentos
 - Métodos de conservación
 - Eliminación de residuos sólidos y líquidos
 - El transporte y la distribución de los alimentos
 - Control y vigilancia de los alimentos
 - Regulación del control oficial de los productos alimenticios
 - Normas de higiene relativas a los productos alimenticios
 - Sistemas de análisis de peligros y puntos de control
 - Manipuladores de alimentos de mayor riesgo
 - Alimentos de alto riesgo. Definición
 - Precauciones generales que deben adoptarse para el consumo de estos productos
 - Reglas de oro de la OMS para la preparación higiénica de los alimentos
 - Higiene de los alimentos. 10 reglas de oro
- La duración de la acción formativa es variable entre 5 y 15 horas, siendo los mínimos regulados por la normativa.



Metodología

La metodología será dinámica, realizando ejercicios de comprensión. Es muy importante que el alumnado comprenda lo importante que es desarrollar lo aprendido en el puesto de trabajo. Se realizarán pequeños controles para medir como aprende los contenidos impartidos. El soporte CD Rom encontrarás pruebas de control para medir los aprendizajes.

Se recomienda realizar más de una sesión formativa, no utilizar una única sesión larga para explicar todos los contenidos.

Es importante también ejemplificar y que los participantes se familiaricen desde el comienzo con la terminología básica (en ocasiones serán palabras desconocidas). Para que la persona se vea motivada hacia el aprendizaje se ejemplificará con situaciones reales que muestren los efectos de una mala manipulación.

Por último señalar que la persona que quiera obtener el certificado deberá tener conocimientos suficientes del idioma, en el que se imparta el curso, para entender y comprender los contenidos. (ver consideraciones metodológicas)

Algunas orientaciones para incorporar la **perspectiva de género** en el desarrollo de los cursos de manipulación de alimentos son:

- Cuando se aborden contenidos sobre prevención de enfermedades de transmisión alimentaria, hacerlo desde una visión compartida entre hombres y mujeres.
- Revisar las actitudes, hábitos y comportamientos de hombres y mujeres con la manipulación de alimentos para tomar consciencia de la responsabilidad conjunta de asumir temas de higiene personal y salud alimenticia.
- Tener en cuenta la procedencia de los participantes y la falta de costumbres y hábitos de higiene alimenticia tanto en hombres como en mujeres.
- Usar un vocabulario neutro, por ejemplo cuando hablemos de la reglamentación y normativa en cada una de las profesiones (ver módulo igualdad de oportunidades)

Desde el plan de empleo de Cruz Roja podemos desarrollar esta acción formativa de las siguientes maneras:

1. El centro de formación de Cruz Roja autorizado como centro colaborador, impartiendo las acciones formativas en las aulas y con el profesorado designado para tal fin.
2. A través del Plan de Empleo se deriva a los participantes a centros autorizados.
3. Realizando acuerdos con centros autorizados, en los cuales podamos organizar cursos en dichos centros, contando con los recursos y certificación del centro.



MATERIALES Y RECURSOS DE APOYO EN CD ROM

- **Información / dossier para el equipo docente y el alumnado:**
 - Manual de manipulador de alimentos
- **Herramientas de diagnóstico**
 - Pruebas de control comprensión contenidos
 - Para saber más

COMPETENCIAS TÉCNICAS: prevención de riesgos laborales

- **Presentación**
- **Objetivos**
- **¿A quién va dirigida esta formación?**
- **¿Cómo se puede trabajar la prevención de riesgos?**

Desde la orientación

Desde la formación

Objetivos

Contenidos

Metodología

Presentación

Durante el trabajo la persona se ve sometida unas condiciones de trabajo de naturaleza física, química, psicológica, social, que pueden influir en su seguridad y salud. El objetivo de la prevención de riesgos laborales es precisamente eliminar o reducir los riesgos que se derivan de las condiciones de trabajo o sus consecuencias.

La prevención es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa a con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Riesgo laboral es la posibilidad de que una persona sufra un determinado daño como consecuencia de su actividad laboral.

La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse. Para ello, las aptitudes y conductas que deben darse en el medio de trabajo son:

- Evitar los riesgos y evaluarlos cuando no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Formar a los trabajadores y trabajadoras en prevención de riesgos laborales.

En el CD Rom encontrareis soportes de información donde se recogen aspectos generales de la prevención de riesgos, que se puede emplear para cualquier sector y por otro lado, información específica para la realización de cursos de prevención de riesgos laborales en el servicio doméstico, debido a que apenas existe documentación sobre el tema y es uno de los sectores donde menos acceso a la información y la formación en prevención de riesgos se tiene. Para el resto de sectores, se puede encontrar material didáctico muy bien elaborado en sindicatos y mutuas de seguros, por lo que no hemos creído necesario adjuntarlo en este manual.

Objetivos

- Informar de aquellas nociones básicas relacionadas con la salud laboral.
- Conocer las pautas de actuación ante un accidente laboral y a dónde acudir.
- Diagnosticar los riesgos laborales de la actividad desempeñada en la empresa y aprender a evitarlos o prevenirlos.
- Promover comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo.

¿A quién va dirigida esta formación?

Va dirigido a cualquier persona que necesite adquirir unos conocimientos previos en materia de prevención de riesgos.

¿Para que sirve a las personas la formación en prevención de riesgos?

Los cursos de prevención de riesgos laborales se imparten para:

- ✓ Aprender a prevenir situaciones de riesgo en el trabajo.
- ✓ Disminuir la posibilidad de sufrir un deterioro del estado de la salud.
- ✓ Mejorar las condiciones de trabajo, a través del conocimiento de las causas de los accidentes y enfermedades profesionales, de los hábitos y el comportamiento.
- ✓ Promover una conciencia preventiva y de seguridad.

¿Cómo se puede trabajar la prevención de riesgos?

DESDE LA ORIENTACIÓN

Las sesiones de orientación tienen como objetivo informar sobre la importancia para el desempeño de un trabajo seguro conocer las normas básicas de prevención de riesgos, y como pueden demandar esta información a la empresa. Para ello se informará sobre la existencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y facilitará a las personas soportes de información y dónde deben acudir para la realización de este tipo de cursos.

A pesar de que el empresario es la persona responsable de informar adecuadamente a los trabajadores acerca de los riesgos existentes, las medidas y actividades de protección aplicables, y las medidas de emergencia adoptadas; así como garantizar que cada trabajador o trabajadora reciba una formación adecuada en materia preventiva, no siempre se cumple la ley, por lo que debemos actuar en consecuencia para evitar posibles riesgos y accidentes.

Se tendrá en cuenta el sector profesional al que van a orientar su itinerario los participantes para mostrarles las ventajas de realizar una formación específica sobre prevención.

Se recomienda realizar un taller de Prevención de Riesgos antes de acudir a una oferta de empleo para conocer de antemano los riesgos y pautas de actuación ante accidentes laborales derivados del sector profesional que desempeñarán.

Cuando se visiten empresas se recomienda incorporar en las entrevistas la petición de información sobre seguridad para los trabajadores y trabajadoras, qué tipo de formación reciben sobre la prevención de riesgos laborales ...etc.

DESDE LA FORMACIÓN PRELABORAL



Objetivo

- Adquirir unos conocimientos teórico-prácticos básicos para trabajar en condiciones de seguridad y los recursos para afrontar situaciones de riesgo en el trabajo.



Contenidos

- Nociones básicas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Riesgos generales y técnicas de prevención.
- Protección y prevención de incendios.
- Prevención de riesgos en el Servicio Doméstico.



Metodología

Según el Real Decreto 39/ 1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención el número de horas mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico es de 30 horas, lo puede realizar cualquier trabajador o trabajadora que lo desee para una mayor capacitación en este área.

La propuesta que hacemos es 6 horas, pues se trata de una formación que tiene como objetivo adquirir unos conocimientos básicos que permitan tomar conciencia de la importancia de conocer bien las normas de seguridad y motivar a realizar formación específica en sus empresas, por lo que hay que informar bien que no es una formación con reconocimiento oficial y que es necesario que la empresa donde se incorporen garantice en función del puesto a desempeñar una formación más específica. Al ser curso tan cortos la asistencia a todas la formación es muy necesaria.

Para los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico puede ser de gran utilidad, pues no reciben información sobre estos temas dadas las características de las condiciones en que se desarrollan su trabajo.

Se recomienda que los cursos se realicen en dos sesiones de 3 horas cada una: Una primera parte más teórica y una segunda, con dinámicas grupales para conocer el grado de adquisición de los contenidos y realización de supuestos prácticos individuales y grupales en el aula. El soporte CD ROM os ofrece algunas herramientas para la exposición teórica y ejercicios prácticos. (ver consideraciones metodológicas)

Proponemos también algunas orientaciones para incorporar la **perspectiva de género** en el desarrollo de las sesiones como pueden ser:

- Ser conscientes de la segregación por sexos de las funciones en el ámbito doméstico, introduciendo en el desarrollo de contenidos el tema de los estereotipos asociados a la higiene, la limpieza y el mantenimiento.

- Cuidar el lenguaje (uso del neutro). Por ejemplo, cuando hablemos de hábitos en el servicio doméstico utilizar siempre empleado y empleada de hogar, señor y señora de la casa, etc..
- Fomentar el aprendizaje y la importancia de la prevención ante situaciones especiales de vida. Por ejemplo, en el embarazo, informar bien del principio de protección de la maternidad y la vigilancia de la salud.
(ver módulo igualdad de oportunidades)



MATERIALES Y RECURSOS DE APOYO EN CD ROM

■ Información /dossier para el equipo docente:

- Conceptos básicos
- Protección y prevención de incendios
- Riesgos generales y técnicas de prevención.
- Prevención de riesgos en el servicio doméstico

■ Propuestas para la programación:

- 5 Ejercicios prácticos

■ Para saber más

COMPETENCIAS TÉCNICAS: nuevas tecnologías de la información y la comunicación-iniciación a la informática básica e internet

- **Presentación**
- **Objetivos**
- **¿A quién va dirigida esta formación?**
- **¿Para que sirve a las personas?**
- **¿Cómo trabajar la formación en nuevas tecnologías de la Información y la comunicación?**

Desde la orientación

Desde la formación

Objetivos

Contenidos

Metodología

COMPETENCIAS TÉCNICAS: nuevas tecnologías de la información y la comunicación-iniciación a la informática básica e internet

8

Presentación

El desarrollo de los actuales sistemas de comunicación y de procesamiento de datos, empieza a repercutir de manera crucial en aquellas personas que no tienen acceso a la informática, los conocimientos de esta especialidad y el acceso a recursos necesarios que permitan trabajar con ordenadores personales, es necesario para los colectivos con mayores dificultades.

Objetivos

- Utilizar las nuevas tecnologías para la búsqueda y mantenimiento del empleo, aplicando los conocimientos adquiridos en la elaboración de currículo vitae, cartas de presentación.
- Aprender a realizar búsquedas de empleo través de la red.

¿A quién va dirigida esta formación?

Introducimos el conocimiento de la informática en “formación prelaboral”, debido a que los conocimientos son de un reducido nivel de capacitación profesional, dichos conocimientos no pretenden especializar al alumnado y dotarlo de herramientas para desarrollar un puesto de trabajo en este sector.

Dicha formación se dirige a personas con escasos o nulos conocimientos, siendo este curso una puerta de entrada para el complejo mundo de la informática. El alumnado estará compuesto de participantes en los que detectamos que esta formación se puede introducir en su itinerario para mejorar sus habilidades en la búsqueda de empleo.

El perfil del participante es el de aquella persona sin conocimientos de informática que debido a su situación de búsqueda activa de empleo o por su interés en la materia, quieren aumentar sus conocimientos y mejorar su empleabilidad.

Requisitos del alumnado:

- Bajo conocimiento o ninguno en manejo de nuevas tecnologías.
- Haber sido derivado de sesiones de orientación laboral, en la que se valore su inclusión de la formación en su itinerario personal.

- Motivación hacia la integración laboral a través de acciones formativas.
- Conocimiento del idioma.

■ ¿Para qué sirve a las personas?

La informática ya no es un campo de conocimiento al que acceden unos pocos. En la actualidad, debido principalmente al desarrollo de los sistemas de comunicación, los conocimientos de esta materia son necesarios para no descolgarse de la evolución de la sociedad actual. La enseñanza de esta materia está ya introducida en el sistema educativo, lo que significa que el conocimiento en informática es esencial para la formación curricular de la persona.

En un mundo cada vez más globalizado, donde ya casi todo pasa por las redes telemáticas de comunicación, el acceso a las nuevas tecnologías, se convierte en una necesidad. Facilitar el conocimiento y el uso de las NNTT, es por tanto, una medida de todos y todas porque garantiza el derecho a la información.

A pesar de las medidas desarrolladas para acercar la informática a todas las personas, todavía son muchas las que desconocen como se enciende un ordenador, como funciona el ratón o que es un procesador de textos, por citar algunos ejemplos. Es necesario introducir la formación en esta materia a un nivel básico para que la persona lo pueda aplicar en diferentes situaciones de la vida cotidiana y para que aumente y mejore sus posibilidades de conseguir y afianzar un empleo.

A través de una enseñanza básica, vamos a hacer que el alumnado conozca los elementos principales de un ordenador, maneje algún sistema operativo, un procesador de textos para elaborar currículos y otros documentos y sea capaz de utilizar Internet como un medio nuevo en el que buscar empleo y acceder a un espectro nuevo de información y comunicación.

■ ¿Cómo trabajar la formación en nuevas tecnologías de la información y la comunicación?

DESDE LA ORIENTACIÓN

La orientación que realicemos desde las sesiones individuales y grupales, analizarán la importancia de los conocimientos de informática para introducirse en la búsqueda de empleo. La persona ha de ser quien elabore su currículo y de ese modo detectará las necesidades formativas que tiene.

Es función del orientador u orientadora, derivar a las personas participantes a cursos de informática, ya sean los que se realizan desde el Plan de Empleo de Cruz Roja o bien a cualquier otra entidad que desarrolle acciones similares. Para ello debemos contar con una guía de recursos formativos y actualizarla para orientar a la persona.

Desde la orientación se recomienda:

- Mostrar los beneficios de realizar la acción formativa: Acceso a nuevas fuentes de información, elaboración de documentos y currículum, posibilidades de auto orientación y auto formación.

- Motivar a la participación.
- Reforzar los contenidos impartidos en las sesiones formativas.
- Usar las NNTT en la orientación y búsqueda de recursos.
- Utilizar el correo electrónico como vía de información con los y las participantes.
- Derivar a otros recursos si se considera conveniente.

DESDE LA FORMACIÓN PRELABORAL



Objetivos

General

Manejar básicamente un ordenador y los programas esenciales, para que la persona participante pueda elaborar documentos y buscar información a través de la red.

Específicos

- Utilizar el ordenador como una herramienta para la búsqueda activa de empleo.
- Elaborar una carta de presentación, un currículum o cualquier otro documento con ayuda de un procesador de textos.
- Manejar adecuadamente todos los componentes de un ordenador, así como un sistema operativo.
- Buscar información a través de Internet utilizando las herramientas disponibles para ello, en la red.
- Utilizar Internet como medio de enviar y recibir información.
- Acceder a las diferentes bolsas y ofertas de empleo.



Contenidos

Los contenidos que se desarrollarán en un curso de iniciación son:

- Conceptos básicos y componentes del PC
 - Hardware
 - Microprocesador
 - Dispositivos de entrada
 - Dispositivos de salida
 - Sistemas de almacenamiento
 - Otros periféricos
- Sistema operativo
 - Que es Windows
 - Escritorio y otras cosas generales
 - Iconos: Seleccionar, moverlos, enviarlos a la papelera de reciclaje...
 - El ratón
 - Barra de tareas y menú inicio
 - Ventanas (elementos comunes)
 - Mi PC
 - Panel de control
 - Explorador de Windows
 - Crear un archivo o una carpeta
 - Eliminar archivos y carpetas

- Iniciación al procesador de textos
 - Entrar y salir de Microsoft Word
 - La ventana de Word
 - El corrector ortográfico
 - Visualización de los elementos de la pantalla y del documento
 - Guardar, abrir y cerrar un documento
 - Trabajar con varios documentos
 - Deshacer y rehacer
 - Formato de texto
 - Configurar página
 - Impresión de documentos
 - Alinear párrafos, numeración y viñetas
 - Bordes y sombreados
 - Columnas, imágenes y tablas
 - Wordart
- Introducción a Internet
 - Que es y como funciona Internet
 - Servicios y aplicaciones
- Correo electrónico
- Transferencias de ficheros
- World Wide Web
- Chat (IRC)
- Otras aplicaciones y servicios

Solamente cuando los contenidos formativos de un curso de informática estén destinados a mejorar el aprendizaje de programas específicos o de conjuntos de programas, dirigido a la especialización del alumnado para poder acceder a una profesión en la que se requiere dicha formación concreta, englobaremos esas acciones formativas como cursos de capacitación profesional.

La duración de la acción formativa puede oscilar entre 20 y 35 horas.



Metodología

La metodología será dinámica, realizando ejercicios de comprensión, demostrando al alumnado su interés por aprender temas relacionados con las nuevas tecnologías y a que conozcan formas distintas de afrontar la búsqueda de empleo.

Es importante ejemplificar y que los participantes se familiaricen desde el comienzo con la terminología básica. Existen diferentes páginas web y bibliografía para adaptar los ejercicios y que el alumnado aprenda dinámicamente.

Es importante que se facilite la participación del alumnado a través del aprendizaje por medio de ejercicios tutorizados. Al comienzo de cada módulo el formador o formadora introducirá cada uno de ellos y propondrá las tareas que los asistentes irán desarrollando a su propio ritmo tomando los descansos que consideren oportunos para no dañar la vista. Las dudas ya sean individuales o grupales, se irán resolviendo sobre la marcha.

Facilitaremos el intercambio a través de los ejercicios que realicemos, buscando páginas que faciliten el conocimiento de otras costumbres, si el

alumnado es intercultural, e introduciendo ejercicios donde tengan que interactuar unas personas con otras a través de mensajes de correo por ejemplo. (ver consideraciones metodológicas)

Proponemos también algunas orientaciones para incorporar las **perspectiva de género** en el desarrollo de las sesiones como puede ser:

- Cuando se diseñen propuestas analizar las que existen a distancia como la que tiene por ejemplo el Instituto de la Mujer con el programa de teleformación, para posibilitar la adaptación de horarios y movilidad.
- Acompañar la formación con la sensibilización hacia las posibilidades que puede ofrecer las Nuevas Tecnologías para la eliminación de barreras sociales de género.
- Usar las nuevas tecnologías para evitar el analfabetismo tecnológico, y en especial a las mujeres, por tratarse de un colectivo en riesgo de exclusión social.
(ver módulo de igualdad de oportunidades)

Desde el Plan de Empleo de Cruz Roja se puede desarrollar esta acción formativa de las siguientes maneras:

- Impartiendo las acciones formativas en las aulas acondicionadas de Cruz Roja y con el profesorado designado para tal fin.
- A través del Plan de Empleo se deriva a centros públicos o privados que impartan esta formación.
- Realizando acuerdos con centros que dispongan de equipos e instalaciones, en los cuales podamos organizar cursos.



MATERIALES Y RECURSOS DE APOYO EN CD-ROM

En el CD ROM podréis encontrar una serie de anexos que os permitirán desarrollar el curso propuesto.

■ Información y dossier para el equipo docente:

- Conceptos básicos.
- Sistema operativo Windows.
- Procesador de Textos Word.
- Internet y correo electrónico.

MÓDULO ESPECÍFICO: cómo abordar la igualdad de oportunidades desde la formación

- **Presentación**
- **Objetivos**
- **¿A quién va dirigida esta formación?**
- **¿Para que sirve a las personas?**
- **¿Cómo trabajar la igualdad de oportunidades?**

Desde la orientación

Desde la formación

Objetivos

Contenidos

Metodología

MODULO ESPECIFICO: cómo abordar la igualdad de oportunidades desde la formación

9

Presentación

El trabajo con la visión de género, o la llamada Igualdad de Oportunidades forma parte de las directrices de la Unión Europea para todos los contenidos y metodologías de la formación a impartir tanto a personas trabajadoras como desocupadas.

Ello es así, porque se constata todavía las diferencias de oportunidades que sufren las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral. Si queremos empezar a paliar estas diferencias que se dan en nuestra sociedad, es vital que aportemos desde cualquier dispositivo de empleo, las herramientas, conocimientos y estrategias necesarias para que las personas conozcan todas sus oportunidades laborales: deben conocer sus derechos como hombres y mujeres trabajadores y trabajadoras, conocer los yacimientos de empleo que verdaderamente están llegando a generar riqueza, y lo que es más importante, deben ir más allá de los frenos culturales impuestos para ejercer una u otra profesión en función del género.

Los conceptos básicos a trabajar en esta materia se pueden resumir en los siguientes:

- **Principio de Igualdad de Oportunidades:** Se trata del Principio recogido en el Artículo 14 de la Constitución Española, y que define que “todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- **Mainstreaming:** Concepto definido por la Unión Europea, como “la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres, respectivamente, en todas las políticas y actividades, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos, y a movilizar todas las políticas y las medidas generales con el propósito específico de alcanzar la igualdad, teniendo en cuenta, de manera activa y abierta, durante la fase de planificación, sus efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres durante la ejecución, el control y la evaluación”.
- **Plan de Acción positiva:** son acciones que se derivan del Artículo 9.2 de la Constitución Española y que obedecen y corresponden al desarrollo de estrategias destinadas a remover situaciones, prejuicios,

comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (por la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc). Alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

■ Objetivos

El objetivo prioritario del trabajo en materia de género es el de sentar las bases para la formación tanto de hombres y mujeres con el fin de conseguir la integración de la dimensión de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos; de esta manera, pues, poder aplicar estos conceptos al mundo laboral en el que se van a desenvolver con posterioridad.

En concreto, y desde la formación prelaboral a impartir entre colectivos vulnerables, se pretende:

- Informar, formar y orientar a los hombres y mujeres de los recursos que la Administración pone a disposición de la ciudadanía en el ámbito de igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar sobre la relación existente entre el trabajo con la Igualdad de Oportunidades y la mejora de la empleabilidad.
- Incidir en todas las fases de desarrollo del itinerario profesional y formativo para que tanto el orientador u orientadora como el o la participante sean conscientes de las posibilidades de trabajo desde la igualdad de oportunidades.

■ ¿A quién va dirigida esta formación?

Cualquier colectivo vulnerable es susceptible de ser formado y orientado en materia de Igualdad de Oportunidades. Así, es adecuado sobre todo para el trabajo con:

- Colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
- Colectivo de adolescentes y jóvenes en la búsqueda del primer empleo.
- Colectivo de personas inmigradas, tanto con hombres como con mujeres.

Ahora bien, no hay que perder de vista que trabajamos con contextos culturales muy alejados a los que se pretenden alcanzar desde los objetivos de la Unión Europea. Por ello nuestro trabajo en esta área debe ser altamente equilibrado, fruto de la reflexión respecto a la conveniencia de los tiempos y maneras de introducción de estos conceptos. Está claro que el trabajo en Igualdad de Oportunidades no debe ser igual de intenso y exigente en el caso de que se trabaje con el colectivo de mujeres en situación de exclusión social o con el colectivo inmigrante. Sería contraproducente intentar forzar la adquisición de estos contenidos en personas con un trasfondo cultural reticente a los mismos; por ello, la estrategia más adecuada pasa por la información, la formación y la sensibilización.

■ ¿Para qué sirve a las personas?

Los beneficios de trabajar con las personas la visión de género durante la realización de su itinerario profesional y formativo son evidentes:

- Pasan a conocer y ser conscientes de sus derechos como trabajadores y trabajadoras, así como de los beneficios que ofrecen las Administraciones Públicas para garantizar el pleno acceso de la mujer al mercado laboral.
- Enriquecen sus conocimientos respecto a los recursos de empleo.
- Aumentan las posibilidades para su empleabilidad al tener en cuenta yacimientos de empleo que hasta ahora rechazaban o intereses profesionales que no se habían detenido a considerar.
- Con el tiempo, pasan a interiorizar los conceptos de igualdad de oportunidades de manera que sensibilizan a su vez a las personas de su entorno.
- Contribuyen, con la mejora de la empleabilidad de las mujeres, a reducir las diferencias de los datos de paro asociado al género en cada Comunidad Autónoma.

■ ¿Cómo trabajar la igualdad de oportunidades?

DESDE LA ORIENTACIÓN

Teniendo en cuenta cuál es el colectivo con el que se trabaja, se debe encontrar la manera óptima de introducir la sensibilidad hacia la Igualdad de Oportunidades de manera que los tiempos con que se mide el éxito de la intervención estará en función del colectivo y de la permeabilidad hacia estas cuestiones. Algunas recomendaciones generales, que pueden ayudar durante la orientación a no perder de vista el trabajo de género, serían las siguientes:

- Cuidar el lenguaje, de manera que refleje la riqueza de profesiones, ocupaciones, intereses y motivaciones presentes en ambos sexos.
- Los estereotipos de género: Velar por no sesgar el planteamiento que hace la persona en cuanto a sus intereses profesionales y formativos en materia de género.
- Los roles: trabajar sobre un concepto amplio de "trabajo", incluyendo tanto el trabajo productivo como el trabajo reproductivo. Vigilar las atribuciones negativas que puedan hacer las personas sobre su contribución a la economía familiar, o la visión negativa que tiene de su trabajo cotidiano (ej: "para tapar huecos", "sueldo de complemento", "trabajar para ocupar el tiempo", etc).
- En las derivaciones hacia recursos de empleo y sociales sobre entidades, aportar activamente información sobre actividades y consignas que promuevan la igualdad de oportunidades (situación del mercado laboral, oferta formativa vigente, etc.) y aplicar de manera efectiva el principio de no discriminación, informando de los nuevos yacimientos de empleo en que el género está infrarepresentado.
- Evaluar la conveniencia de proponer a la persona que realice un taller específico de Igualdad de Oportunidades

DESDE LA FORMACIÓN

Proponemos un taller específico sobre igualdad de oportunidades cuya definición no coincide con el resto de propuestas formativas aparecidas en el presente manual. Su realización no va a ir ligada directa y activamente con una mejora en las condiciones de empleabilidad de la persona. Ahora bien, se ha incluido una esta propuesta con una doble finalidad:

1. Orientar a los formadores y formadoras interesados en impartir contenidos de Igualdad de Oportunidades con aquellos colectivos que puedan necesitarlo de una forma puntual.
2. Utilizarlo como módulo de 10 horas de duración que se pueda incorporar en otros cursos de formación prelaboral o de capacitación profesional.



Objetivos

- Desarrollar en las personas participantes la sensibilidad necesaria para afrontar la búsqueda de empleo y el proceso de integración socio-laboral conociendo y trabajando a nivel personal los estereotipos sexistas y ligados a conceptos de género, mediante el desarrollo de dinámicas y trabajo en grupo.
- Analizar y eliminar los “lastres” o “barreras” que se puedan estar interponiendo entre la persona y la consecución de un empleo y que estén ligados a conceptos de género.



Contenidos

Los presentes contenidos se formulan a nivel orientativo, pudiéndose adaptar a la realidad y necesidades de los participantes. En los anexos del CD Rom se ofrece una guía de dinámicas a trabajar en grupo con el fin de sensibilizar en materia de género.

Sesión 1: Trabajo con las personas

- Repaso del Itinerario Profesional del participante: Objetivos a corto – medio – largo plazo.
- Identificación / Análisis de Barreras encontradas en el proceso de inserción ligadas al género:
 - Barreras personales:
 - Concepto de trabajo productivo / reproductivo.
 - Generación de riqueza y aportación al patrimonio familiar
 - Distribución de tareas en el ámbito doméstico.
 - Barreras físicas:
 - Análisis de las condiciones de acceso de la mujer a diferentes profesiones u ocupaciones.
 - Barreras sociales:
 - Los roles.
 - Los estereotipos.
 - Profesiones y género.
 - Políticas salariales y género.

- Eliminación de las barreras: Elaboración de un registro personal de identificación de barreras en la vida cotidiana y mecanismos de eliminación.

Sesión 2: La integración laboral de hombres y mujeres

- Normativa Comunitaria referente a Igualdad de Oportunidades .
- Normativa Española referente a Igualdad de Oportunidades.
- Proceso de Selección no sexista:
 - Elaboración de un CV no sexista.
 - Simulación de una entrevista de trabajo sexista / no sexista.
 - Negociación de condiciones laborales.

A modo orientativo se plantea un curso de 10 horas de duración



Metodología

La metodología a utilizar durante esta acción formativa debe ser de naturaleza eminentemente vivencial: el grupo y el individuo deben identificar los mecanismos que se activan en las personas a la hora de aplicar estereotipos y prejuicios de género. No sirve la exposición teórica, sino que se debe experimentar la comprensión de estos fenómenos a través de casos reales o dramatizaciones de situaciones reales. Para ello, se dará preferencia al uso de:

- Dinámicas grupales.
- Role-playings.
- Dinámicas individuales
- Exposición audiovisual (documentales, películas, reportajes...).
- Reflexión en grupo.
- Registro individual de las tareas encomendadas.

Actitudes a fomentar durante el desarrollo del curso:

- Crear un clima de complicidad tanto con hombres como con mujeres, de manera que nunca ni unos ni otros se sientan "atacados" por ser hijos de una sociedad que establece diferencias.
- Cuidar el lenguaje para no incurrir en contradicciones: huir de los neutros y masculinizar y feminizar al hablar de profesiones y ocupaciones.
- Ser sensibles a las culturas de origen de los participantes y de los pasos que ellos mismos han ido dando en su proceso de integración a nuestra cultura.
- Identificar y eliminar las atribuciones que puedan hacerse a las aptitudes / conocimientos / habilidades necesarias para desarrollar una profesión determinada y que estén ligadas al género. Ej: Atribuir las siguientes actitudes / aptitudes a profesiones masculinas / femeninas:
- Características masculinas: Independencia, agresividad, competitividad, liderazgo, orientación hacia la tarea, asertividad, autodisciplina, tendencia a la actividad, objetividad, análisis, tendencia al riesgo, racionalidad, desapego de las emociones, control emocional.
- Características femeninas: Dependencia, pasividad, fragilidad, baja tolerancia al dolor, ausencia de agresividad, falta de competitividad, orientación hacia lo personal e interpersonal, empatía, sensibilidad,

subjetividad, tendencia a cuidar a los otros, intuición, receptividad, ausencia de riesgo, emocionalidad, paciencia.
(ver consideraciones metodológicas)



MATERIALES Y RECURSOS DE APOYO EN CD ROM

■ Propuestas por la programación:

- Dinámicas de grupo en materia de igualdad de oportunidades

■ Para saber más

- Normativa Europea referente a igualdad de oportunidades.
- Normativa Española referente a igualdad de oportunidades.