



MÁSTER EN EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO: INTERVENCIÓN Y COACHING EN EL ÁMBITO LABORAL

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

**Diseño del Servicio de Inserción y Orientación Laboral del
Institut Domènech i Montaner de Reus, a través del análisis de
necesidades del alumnado en materia de orientación laboral**

Alumno: Javier Mesas Laserna

Tutor: José Antonio Climent Rodríguez

Semestre: Marzo-Julio 2018

ÍNDICE

Agradecimientos	3
1 INTRODUCCIÓN	4
2 OBJETIVOS DEL TRABAJO	6
3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	7
4 MARCO TEÓRICO	8
4.1 ¿Qué mercado de trabajo se encuentran los jóvenes en la actualidad?	8
4.2 ¿Qué percepciones construyen los jóvenes ante este escenario?...12	
4.3 ¿Cómo se está gobernando la actual situación del mercado laboral desde las instituciones?	13
4.4 Organización de la educación secundaria y la formación profesional en España	15
4.4.1 Educación secundaria obligatoria.....	15
4.4.2 Formación Profesional.....	18
4.5 La orientación laboral en un centro educativo.....	21
4.5.1 ¿Qué es la orientación laboral?	21
4.5.2 Etapas de la orientación e ingredientes adicionales.....	22
4.5.3 Beneficios de la orientación	25
5 MÉTODO	27
5.1 Características de la propuesta metodológica	27
5.2 Objetivos de la intervención	27
5.3 Delimitación del trabajo.....	27
5.3.1 Alcance del trabajo.....	28
5.3.2 Marco geográfico.....	28
5.3.3 Marco poblacional	29
5.3.4 Marco temporal.....	32
5.4 Recursos económicos	32
5.5 Recursos humanos.....	32
5.6 Fases de la intervención	33
5.7 Metodología de investigación cuantitativa	34
5.8 Metodología de investigación cualitativa	36
5.9 Temporalización del trabajo	37
6 RESULTADOS	38
6.1 Diagnóstico inicial.....	38
6.1.1 Análisis de la encuesta a alumnos	38

6.1.2	Cuestionario de calidad del modelo de orientación.....	54
6.1.3	Entrevistas	64
6.1.4	Resultados integrados de la aplicación de las técnicas cuantitativas y cualitativas	69
6.2	Diseño del modelo de gestión de calidad del SIOL-INSDiM	73
6.2.1	Principios del modelo de orientación del SIOL-INSDiM	73
6.2.2	Criterios e indicadores de calidad	74
6.3	Evaluación de la intervención propuesta	81
6.3.1	Objetivos de la evaluación.....	81
6.3.2	Instrumentos de evaluación	81
6.4	Recursos necesarios para la implantación del SIOL-INSDiM.....	82
7	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
8	REFERENCIAS.....	86
	Anexo 1. Cuestionario sobre orientación laboral.....	90
	Anexo 2. Guion de las entrevistas.....	96
	Anexo 3. Listado de empresas y entidades colaboradoras	97

Agradecimientos

Este trabajo ha sido desarrollado gracias a la colaboración de gran parte de la comunidad educativa del INS Domènech i Montaner de Reus, tanto alumnos como profesores y personal de administración y servicios.

Agradezco, especialmente, el apoyo de Lluís Bolívar, Montse Calatayud, J. Manel Duran y Mercè Granollers. Las conversaciones mantenidas con todos ellos me han ayudado a detectar varias necesidades del alumnado en materia de Orientación Laboral y seleccionar diferentes herramientas de la intervención diseñada. Además, me han servido de motivación, al contagiarme su pasión por la Educación y la Orientación.

1 INTRODUCCIÓN

Hace unos meses, Mercè, una compañera del Departamento de Formación y Orientación Laboral de mi instituto me confesó: *“El otro día me encontré a un antiguo alumno del grado superior de automatización y... no sé... noté cierta actitud de reproche... está trabajando de camarero y, claro, ... no es de lo que estudió aquí...”*. Mercè se encontraba algo confusa, con la duda de si el mensaje que los profesores enviamos a nuestros alumnos – acerca de una *ética del trabajo*, de autodisciplina, esfuerzo, constancia, mejora de la empleabilidad y *gratificación postergada* (Sennett, 2000, p. 103) – no sea suficiente o, incluso, que sea un fraude ante *la modernidad líquida* (Bauman, 2000) y de incertidumbre que les ha tocado vivir.

En el mismo sentido, Carme, otra profesora de un instituto de Tarragona, me comentaba que *“los alumnos no están nada contentos con la FP Dual..., claro, les vendemos la moto de que la empresa los contratará,... pero eso no es así,... de los cuarenta que empiezan, la empresa igual se quedará a cinco,... ¿y los otros treinta y cinco?”*. La misma sensación de no saber si estamos haciendo bien las cosas o, al menos, si no es suficiente con las herramientas que ofrecemos desde los institutos de educación secundaria y formación profesional.

Las conversaciones informales que mantengo diariamente con mis alumnos del ciclo formativo de grado medio de Instalaciones de Telecomunicaciones también apuntan en la misma dirección. Juan, tras asistir a una “charla motivacional” sobre emprendimiento organizada por el Ajuntament de Reus me comentaba: *“Profe... vamos... aquí lo que nos han dicho es que vamos a ser unos fracasados... que casi todos montaremos un negocio, pero fracasaremos... ¿para qué estudiamos?”*. Y Mohammed, tras haber concluido la Formación en Centros de Trabajo, me transmitía sus quejas: *“Profe... para las empresas somos un chollo... nos tienen trabajando gratis, pero luego no nos contratan...”*.

A esta sensación de desconfianza hacia el mercado de trabajo de los alumnos, se debe sumar la confusión interna de muchos de ellos. Muy a menudo me encuentro con alumnos desorientados, que abandonan los estudios en el primer curso del ciclo formativo alegando que *“no sirven para estudiar”* o que, aunque los finalizan, me confiesan que *“no saben qué hacer... a qué dedicarse...”*.

Como tutor de las prácticas en centros de trabajo, también detecto inquietud por parte de las empresas que colaboran con nosotros. Juan Carlos, el director técnico de una empresa de instalaciones eléctricas me comentaba: *“Es muy difícil encontrar gente competente, ... dicen que hay paro, pero luego no encuentras buenos trabajadores, ... yo no pido que sepan de todo, pero al menos que tengan buena actitud... formales...”*.

Todos estos testimonios son el reflejo de un mercado de trabajo en transformación. Son muchos los autores que nos advierten sobre el cambio

de paradigma que, en las últimas décadas y bajo el dominio de la ideología neoliberal, se ha producido en relación con el trabajo: Bauman (2000) alerta sobre la *certeza de la incertidumbre*; Sennet (2000) proclama el fin de las carreras profesionales lineales y ascendentes, con el paso a un contexto de flexibilidad, en el que resulta casi imposible construir proyectos a medio o largo plazo, lo que perjudica seriamente a la formación de identidades; Beck (2000, p. 11), ante el actual panorama de precariedad, anuncia *la transformación de la sociedad laboral en sociedad del riesgo, un riesgo que no es calculable ni para el modo de vida de cada individuo ni para el Estado y la esfera política*.

Por si esto no fuera suficiente, en los inicios del siglo XXI también nos enfrentamos a una crisis energética y ambiental sin precedentes, que nos conduce al colapso de la sociedad productivista industrial. El agotamiento de los recursos naturales (en especial de los combustibles fósiles) y el cambio climático nos obligan a plantearnos la vieja premisa de que es imprescindible fomentar el crecimiento económico para crear empleo. Algunos autores advierten de que la única solución viable para evitar el colapso es la apuesta decidida por un *decrecimiento sereno y organizado* (Latouche, 2009)

Ante este complejo contexto sociolaboral en el que la formación y el mundo del trabajo ya no aseguran estabilidad y en el que la promesa de crecimiento económico sostenido es totalmente incompatible con los límites físicos del planeta, los jóvenes se convierten en uno de los colectivos con más riesgo de *exclusión y pérdida de vínculo social* (Orteu, 2017, p. 55). Los elevados índices de desempleo, la imposibilidad de construir trayectorias laborales ascendentes, o el tratamiento que desde las instituciones se hace del problema del desempleo – culpabilizando al joven por su falta de empleabilidad y fomentando su individualización y competencia – pueden conducir a situaciones no deseables (abandono de los estudios, consumo de drogas, problemas psicológicos, exclusión social, ...).

Por todo ello, es urgente que desde los institutos de secundaria y formación profesional se ofrezcan espacios de apoyo, inserción y orientación laboral donde, a parte de ocuparse de la *dimensión material* de la empleabilidad (formación técnica, adquisición de competencias, prácticas en empresas,...), se aborde la *dimensión simbólica-emocional* (Mogollón, Matxalen, 2015) de la relación entre los jóvenes y el mundo del trabajo, se ofrezca un escenario en el que puedan analizar críticamente el contexto que les ha tocado vivir (sin falsas promesas de pleno empleo) y se conviertan en protagonistas de su futuro.

2 OBJETIVOS DEL TRABAJO

El presente trabajo es una propuesta de intervención socioeducativa y laboral, en el que diseñaremos un Servicio de Inserción y Orientación Laboral para el Instituto de Educación Secundaria y Formación Profesional Domènech i Montaner de Reus (en adelante, SIOL-INSDiM). Este diseño se realizará a partir de un riguroso análisis de las necesidades del alumnado en materia de orientación.

Se pretende que el SIOL-INSDiM diseñado no se limite a ofrecer una práctica asistencial que reproduzca mecanismos de precarización y servidumbre al sistema neoliberal, sino que se realizaran propuestas para fomentar el apoyo comunitario, facilitar el empoderamiento grupal de los jóvenes y afrontar la crisis multidimensional actual desde una mirada crítica, pero con actitud positiva y constructiva.

Para abordar este objetivo, se plantea una estrategia en tres etapas: en primer lugar, se realizará una evaluación de las necesidades de los alumnos en el ámbito de la orientación laboral, de la actividad orientadora que se lleva a cabo actualmente en el INSDiM y de los resultados que se obtienen. Se intentará comprender el funcionamiento interno del INSDiM – en especial de los actores relacionados con el área de Orientación Profesional (tutores, profesores del departamento didáctico de Formación y Orientación Laboral, coordinación pedagógica, etc.) – y su relación con otras entidades del municipio.

Seguidamente, se estará en disposición de emitir un diagnóstico sobre la actividad orientadora del INSDiM, señalando sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades.

Finalmente, y a partir de la información recabada en las dos fases anteriores, se intentará emitir un diseño de Servicio de Inserción y Orientación Laboral, proponiendo las acciones a desarrollar en el curso 2018/2019, una temporalización de las mismas, los recursos necesarios para su implantación y los indicadores de evaluación del servicio.

Pese a que se podría pensar que la orientación laboral es un área de trabajo muy desarrollada en los centros educativos, el presente trabajo tiene un marcado carácter innovador: se utilizarán las últimas metodologías diseñadas para implantar servicios de orientación profesional en centros educativos, se adoptará un marcado carácter integral – intentando que la orientación laboral esté presente en todas las áreas de trabajo del instituto – y se promoverá la reflexión crítica de todos los agentes implicados.

3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Partiendo del análisis de la situación actual del INSDiM, con el presente trabajo se pretende dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

- a) ¿qué necesidades tiene el colectivo de jóvenes del INSDiM en materia de orientación laboral? ¿cómo se resuelven estas necesidades en la actualidad? ¿qué resultados se obtienen?
- b) ¿Cuál debe ser la organización del SIOL-INSDiM para que ofrezca un servicio de calidad y dé respuesta a los retos a los que se enfrenta en materia de inserción y orientación laboral?
- c) ¿Qué protocolos, acciones y actividades prácticas se deben llevar a cabo desde el SIOL para conseguir sus objetivos?
- d) ¿Cómo se evaluará la calidad del servicio ofrecido por el SIOL?

4 MARCO TEÓRICO

4.1 ¿Qué mercado de trabajo se encuentran los jóvenes en la actualidad?

El mercado laboral ha sufrido grandes transformaciones en las últimas cuatro décadas. De un modelo de trabajo fordista – caracterizado por la producción industrial, la estabilidad y las trayectorias lineales ascendentes de los empleados – se ha pasado a un modelo que algunos autores denominan *capitalismo cognitivo* (Gálvez, Tirado, 2014, p. 36), basado en el uso masivo de tecnologías digitales y la globalización de los mercados. Las características principales de este nuevo contexto laboral son la flexibilidad, la adaptación constante, el riesgo, el cambio de estructuras jerárquicas a estructuras de red y un alto grado de precariedad (Beck, 2000; Sennett, 2000; Standing, 2011; Castells, 2006).

En el caso concreto de España, el diagnóstico del mercado laboral muestra *importantes debilidades estructurales* (Santamaría, 2015, p.9):

- se evidencia un declive del sector industrial y aumento del sector terciario,
- se cuenta con empleos de bajo nivel de cualificación, baja calidad y bajo nivel retributivo,
- aumenta la dualidad del mercado de trabajo, con una gran diferencia entre las condiciones laborales de los trabajadores indefinidos y los temporales,
- tras las últimas reformas laborales, las negociaciones colectivas han perdido protagonismo y eficacia, dando lugar a una creciente individualización del trabajador y a la pérdida de derechos laborales,
- existen ciertos colectivos (jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, inmigrantes, ...) con evidentes desventajas en el mercado laboral.

Estas características estructurales, junto con el contexto de crisis económica iniciada en 2008, conducen a elevados niveles de precariedad laboral y desempleo. Si nos fijamos en la figura 1, observamos que, en toda España, desde 2008 la tasa de paro no ha bajado del 15%, con un pico máximo de casi el 26% en 2013. Para la provincia de Tarragona (figura 2) los datos son muy similares, con un pico máximo en 2013 de 26,6%.

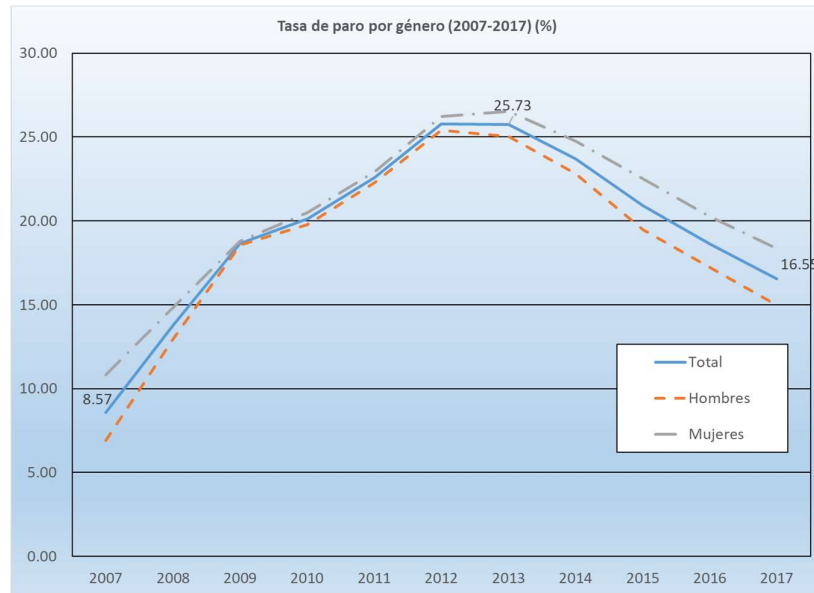


Figura 1. Tasa de paro (%) en España por género (2007-2017). Elaboración propia. Fuente: INE. Datos del 4º trimestre

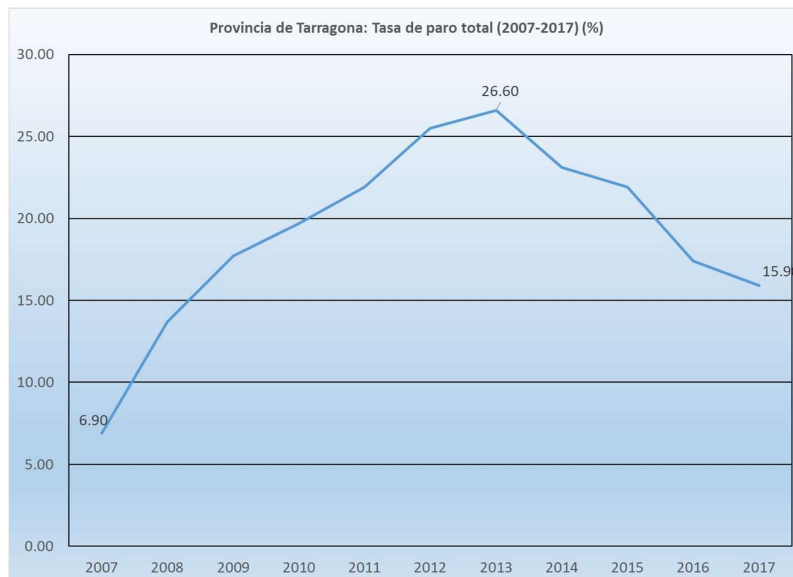


Figura 2. Tasa de paro (%) en la provincia de Tarragona (2007-2017). Elaboración propia. Fuente: IDESCAT. Datos del 4º trimestre

En el caso de los jóvenes de 16 a 24 años (el grupo de edad más frecuente entre el alumnado de bachillerato y formación profesional), las cifras son todavía más preocupantes (figura 3). Desde 2009 la tasa de paro en los jóvenes de 16 a 19 años no ha bajado del 54%, y en el caso de los jóvenes de 20 a 24 años, no ha bajado del 33%. Los datos del último trimestre de 2017, indican una tasa de paro del 54,20% para los jóvenes de 16 a 19 años y del 33,95% para los jóvenes de 20 a 24 años.

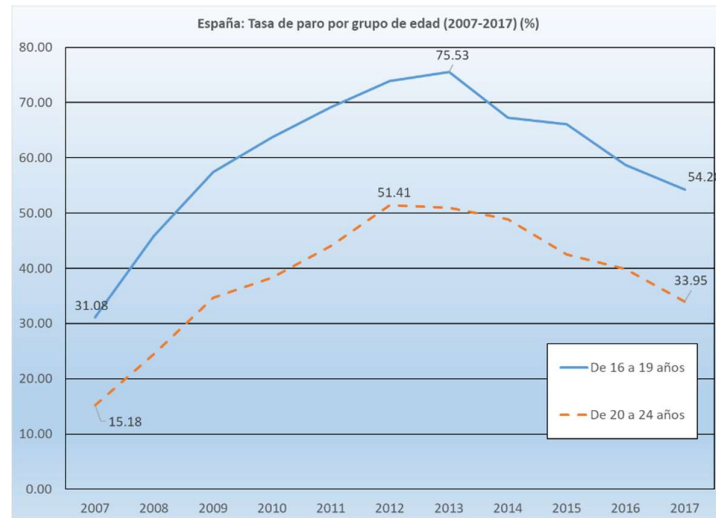


Figura 3. Tasa de paro (%) en España entre los jóvenes (2007-2017). Elaboración propia. Fuente: INE. Datos del 4º trimestre

Aunque desde el año 2013 se aprecia una reducción de la tasa de paro, ésta se puede explicar por la coyuntura económica mundial – *bajos precios del petróleo, expansión del comercio internacional,...* (FMI, 2017) – y las modificaciones introducidas por la reforma laboral de 2012, en la que se introdujo una nueva modalidad de contrato indefinido (de apoyo a los emprendedores), facilitando el despido durante los primeros 12 meses y, de este modo, aumentando la precariedad y temporalidad de las relaciones laborales (Santamaría, 2015, p.22)

De hecho, la temporalidad del empleo es otra consecuencia del diagnóstico estructural del mercado laboral español. En la figura 4 se muestra la tasa de temporalidad de los asalariados en España, por sexos. En el cuarto trimestre de 2017, esta tasa era del 25,83% para los hombres y del 27,66% para las mujeres. Es decir, uno de cada cuatro asalariados españoles no dispone de la seguridad contractual necesaria para planificar su vida a medio o largo plazo.

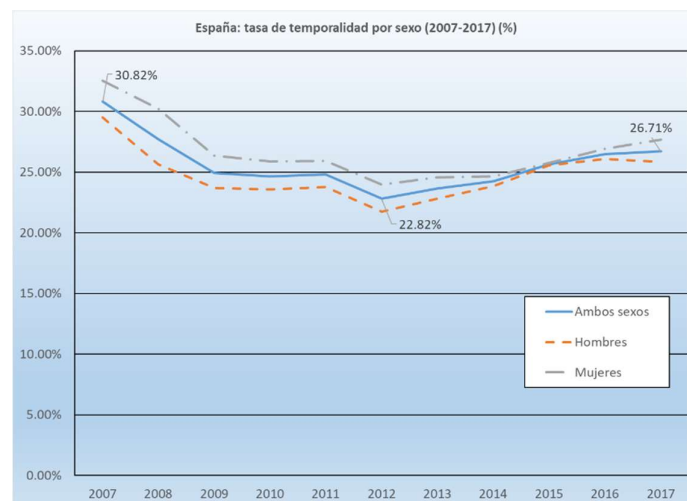


Figura 4. Tasa de temporalidad (%) en España por sexos (2007-2017). Elaboración propia. Fuente: INE. Datos del 4º trimestre

Si nos fijamos en los tipos de contratos, el dato que más llama la atención es la gran diferencia entre hombres y mujeres en el uso de contratos a tiempo parcial. Como se puede observar en la figura 5, a finales de 2017 casi el 24% de los contratos laborales de mujeres era a tiempo parcial, frente a un 3,88% de los hombres. Estos datos confirman el mantenimiento de roles dentro de las familias, donde la mujer sigue encargándose del trabajo reproductivo – invisibilizado por la sociedad patriarcal capitalista – a cambio de reducir su participación en el mercado laboral.

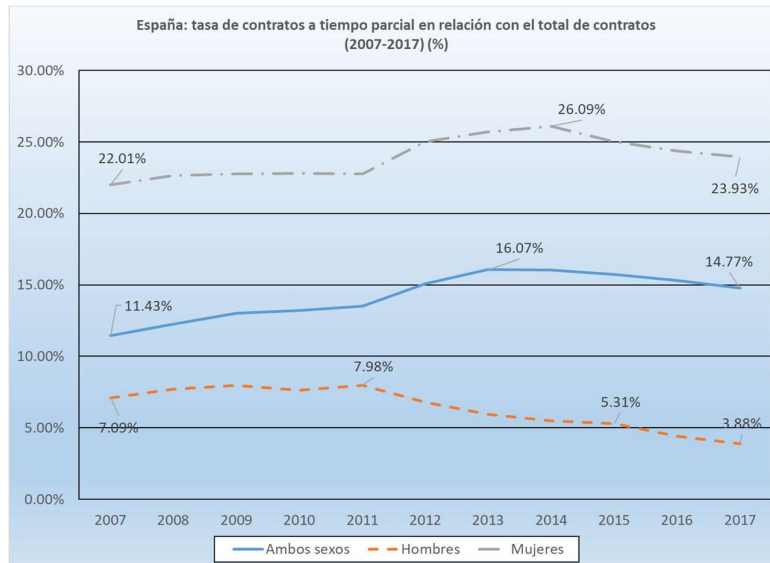


Figura 5. Tasa de contratos a tiempo parcial en relación con el total de contratos (%) en España. Elaboración propia. Fuente: INE. Datos del 4º trimestre

En cuanto a la precariedad, ésta no solo hace referencia a su dimensión material – bajas remuneraciones, alta temporalidad o contratos a tiempo parcial – sino que también incluye una dimensión social y subjetiva (Santamaría, 2017, p.42). Los lazos sociales que antes se creaban con el empleo fordista (a través de sindicatos, barrios obreros, asociaciones profesionales,...) se han desvanecido en el nuevo paradigma neoliberal. La creciente individualización de los trabajadores (y de los desempleados), compitiendo todos contra todos por mantener u obtener un puesto de trabajo, rompe el vínculo social y genera una pérdida de sentido de la propia actividad. *El malestar, la desorientación y la pérdida de identidad ocupacional* (Standing, 2011, p.51), especialmente entre los jóvenes, son consecuencias de este contexto.

Por último, debemos añadir otro rasgo fundamental del paradigma sociolaboral actual: la incertidumbre. Nadie sabe a ciencia cierta qué consecuencias tendrán para el empleo los avances en robótica e inteligencia artificial, aunque los más tecnooptimistas prevén una reducción en la demanda de empleos que impliquen tareas repetitivas y un aumento de los puestos de trabajo altamente cualificados en los que sea necesario aplicar grandes dosis de creatividad, relaciones sociales y/o conocimientos científicos

(Brynjolfsson, McAfee, 2011). Este hecho podría acentuar las desigualdades entre las clases sociales con alto poder adquisitivo – y recursos suficientes para asegurarse una formación de calidad y acceso a puestos de trabajo cualificado – y las clases sociales desfavorecidas, sin formación suficiente para aportar valor añadido al mercado de trabajo tecnificado y, por lo tanto, sin capacidad para competir contra las máquinas.

Sin embargo, también son muchos los expertos escépticos ante esta visión futurista, que alertan sobre los límites del crecimiento, los efectos del cambio climático y el agotamiento de los recursos naturales (Jackson, 2009; Latouche, 2009). Ante este panorama de colapso capitalista y alerta ecológica, se podría pensar que, en un futuro no muy lejano, el mercado de trabajo adoptará un escenario de “economía de guerra”, necesitando más mano de obra en tareas relacionadas con la agroecología, el mantenimiento de las infraestructuras ya existentes, el fortalecimiento de los mercados locales y el autoabastecimiento.

4.2 ¿Qué percepciones construyen los jóvenes ante este escenario?

Hemos visto en el apartado anterior que, actualmente, los jóvenes se encuentran frente a un mercado de trabajo dominado por la desigualdad, la precariedad (material, social y subjetiva), la incertidumbre, las altas cifras de desempleo, la alta temporalidad y la invisibilización del trabajo reproductivo de las mujeres.

Ante este escenario, no es de extrañar que los jóvenes se sientan desorientados, pierdan la ilusión y dejen de creer en unas instituciones que no les ofrecen posibilidades de construir proyectos de vida a medio y largo plazo. De hecho, en 2013 el 84% de los jóvenes tenían la sensación de que *en nuestro país la gente había sido marginada por la crisis económica, que habían sido excluidos de la vida económica y social* (Henar, Segales, 2015, p. 42). Consecuentemente, *los cambios sociales han contribuido a que los jóvenes desarrollen unas determinadas conductas de riesgo* (Henar, Segales, 2015, p. 29)

Una primera conducta alarmante la encontramos en las altas tasas de abandono escolar. En España, *casi uno de cada cuatro jóvenes de entre 18 y 24 años no se encuentra integrado en el sistema educativo, una proporción que más que duplica la media de la Unión Europea* (Henar, Segales, 2015, p. 33). Éste es un dato muy preocupante, ya que la educación continúa siendo la principal herramienta para acceder al mercado de trabajo y facilitar la movilidad social de las clases trabajadoras. De hecho, como se puede observar en la figura 6, existe una clara correlación inversa entre el nivel educativo y las tasas de desempleo.

Como consecuencia del mencionado abandono escolar, la tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan ha ascendido en España desde la crisis económica de 2008. Según el informe la OCDE “Panorama de la Educación 2016, *“España es, de entre los 45 países de la OCDE que ofrecen cifras, el que más ninis ha*

generado desde el inicio de la crisis. Así, si en 2005 el porcentaje de jóvenes de entre 15 y 29 años que ni estudiaban ni trabajaban era del 15,85% en España –sólo un punto por encima del promedio de los países de la OCDE, que era del 14,79%-, en 2015 esta tasa se elevaba hasta el 22,82%, casi un 7% más que hace diez años y más de 8 puntos por encima de la media de la OCDE (14,52%), que apenas ha variado en la última década” (García, 2016).

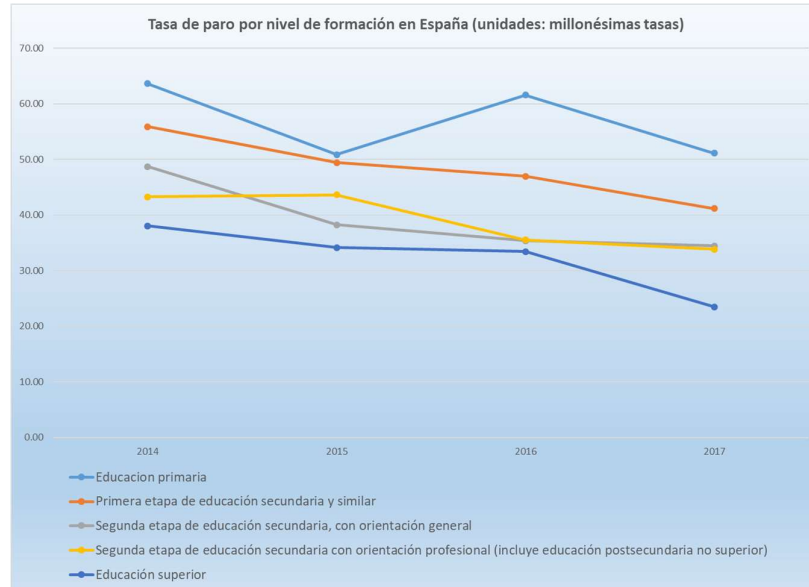


Figura 6. Tasa de paro por nivel de formación en España. Elaboración propia. Fuente: INE. Datos del 4º trimestre

Por último, podemos detectar otro síntoma del descontento existente entre los jóvenes en su opinión sobre el sistema educativo y su relación con las exigencias del mercado de trabajo. En España, el 74% de los jóvenes opinan que la educación y la formación no están “*nada adaptadas*” a las demandas del mundo laboral (Henar, Segales, 2015, p. 38). Este dato demuestra que se debe hacer un gran esfuerzo por acercar los sectores educativo y productivo; la orientación laboral puede ser una pieza clave para lograr este objetivo.

4.3 ¿Cómo se está gobernando la actual situación del mercado laboral desde las instituciones?

En las últimas dos décadas, el marco de políticas sociales y de empleo que se ha ofrecido desde las instituciones europeas está dominado por la lógica neoliberal. Su principal característica ha sido el paso de un *paradigma asegurador* – en el que se trataba al desempleo como un problema social originado por fallos mercantiles, al empleo como un derecho de la ciudadanía y al desempleado como una víctima a la que había que proteger y ayudar – a un *paradigma activador*, en el que se construye un nuevo significado del desempleo, concibiéndolo como un problema individual originado por la *falta de empleabilidad* del sujeto (Serrano, 2015, p.27).

La pieza clave para la construcción de este nuevo paradigma activador ha sido la introducción de nuevos conceptos, altamente ambiguos y contradictorios, relacionados con el ámbito laboral. Entre ellos, cabe destacar el de la *flexiseguridad*, la *empleabilidad* y el *emprendimiento*.

La *flexiseguridad* es un término introducido originalmente en Holanda y Dinamarca en los años 90. Hace referencia a un marco laboral ideal en el que existe la *flexibilidad para contratar y despedir a un trabajador y la protección social suficiente para los desempleados* (Orteu, 2017, p. 87). Como se ha visto en los últimos años, este marco ideal de *flexiseguridad* no ha funcionado en España: sí que se ha flexibilizado el mercado laboral, pero no se ha mejorado la seguridad del trabajador.

La *empleabilidad* es un término abstracto y polisémico, muy utilizado desde las instituciones europeas. Se puede entender como una herramienta para medir la distancia existente entre el individuo y el mercado laboral. Así, la falta de empleabilidad se entenderá como un *desajuste entre las competencias técnicas y generales de los trabajadores y las necesidades del sistema productivo*. Pero también se puede entender la falta de empleabilidad como la *carencia de competencias de gestión de la propia transición laboral y la ausencia de competencias actitudinales que reclama el nuevo mercado de trabajo* (Serrano, 2015, p. 33).

Desde la orientación laboral, este tratamiento del desempleo como una *carencia del individuo* puede tener consecuencias muy negativas, ya que se culpabiliza al desempleado por su falta de adaptación a un mercado laboral ideal. Tal y como indica Orteu (2017, p. 170), *es interesante diferenciar entre "culpabilizar" y "responsabilizar [...]"; este aspecto conduce a prácticas totalmente diferentes: aquellas que fijan a la persona en su déficit o aquellas que aportan nuevos instrumentos para promover un cambio de lugar*. Éste será un aspecto que deberemos tener muy en cuenta a la hora de diseñar nuestro SIOL.

Por último, debemos comentar otro concepto ambiguo y altamente contradictorio que se ha introducido hasta la saciedad en el discurso institucional de gobierno del desempleo: nos referimos al *emprendimiento*. Tanto las instituciones europeas, como los think-tanks y las grandes corporaciones, como los gobiernos estatales, autonómicos y locales, ya sean liberales, socialdemócratas o, incluso, anti-neoliberales, apuestan por el discurso del emprendimiento y la figura del emprendedor individual como solución a los problemas de desempleo.

Su éxito se debe a la generalidad y vacío de sus mensajes – nadie se puede oponer a la creatividad o a la innovación – pero, cuando se analiza detalladamente y se tiene en cuenta el contexto social, histórico y económico donde se promueve, ese discurso ideal del emprendimiento presenta grandes contradicciones: se idealiza al trabajador autónomo como símbolo de libertad, pero a su vez se constata la gran dependencia que tiene al trabajar bajo la lógica del mercado capitalista (dependencia de las entidades financieras que conceden créditos, de los clientes, de la competencia, de los proveedores...). También se ensalza al emprendedor como símbolo de autorrealización, pero,

a su vez, *se naturalizan sus condiciones de precariedad por ser producto de una supuesta "elección propia"* (Cassián, p. 10).

Por otro lado, también se idealiza el trabajo autónomo como herramienta para poder gestionar el tiempo según las necesidades de cada uno y poder conciliar la vida laboral con la personal y familiar, pero, analizando casos reales, se demuestra que, a menudo, se entra en un estado de autoprecarización, donde *la carga laboral es tan alta y el yugo de la responsabilidad tan pesado que normalmente se termina trabajando muchas más horas de las que de otra forma se trabajaría* (Rowan, p.136).

Por lo tanto, a la hora de diseñar nuestro SIOL, deberemos tener en cuenta estas contradicciones y promover alternativas al discurso de emprendimiento individualista actual: acciones que empoderen a nuestros alumnos colectivamente, les hagan partícipes críticos de su transición al mundo laboral, y no les conduzcan a estados de endeudamiento, precarización y autoexplotación.

4.4 Organización de la educación secundaria y la formación profesional en España

Ya hemos visto que la formación es un factor clave para lograr la inserción laboral (fig. 6). El sistema educativo, y en especial la educación secundaria y la formación profesional, deben ofrecer oportunidades y herramientas para que los alumnos exploren sus habilidades, competencias e intereses, comprendan con una mirada crítica la situación del mercado de trabajo, se informen sobre las oportunidades existentes, tomen decisiones sobre su futuro laboral y realicen los primeros contactos con diferentes sectores profesionales.

A continuación, veremos un resumen de la organización actual del sistema educativo en España, tanto para la educación secundaria obligatoria como para la formación profesional (figura 7), y analizaremos cómo se incluye la orientación profesional en los diferentes currículos.

4.4.1 Educación secundaria obligatoria

Con la última reforma educativa para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), recogida en la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, la educación obligatoria en España incluye a los alumnos de edades comprendidas entre los 6 y los 16 años y engloba la educación primaria, con una duración de 6 cursos y la educación secundaria obligatoria (ESO), con una duración de 4 cursos, divididos en un primer ciclo de tres cursos (para

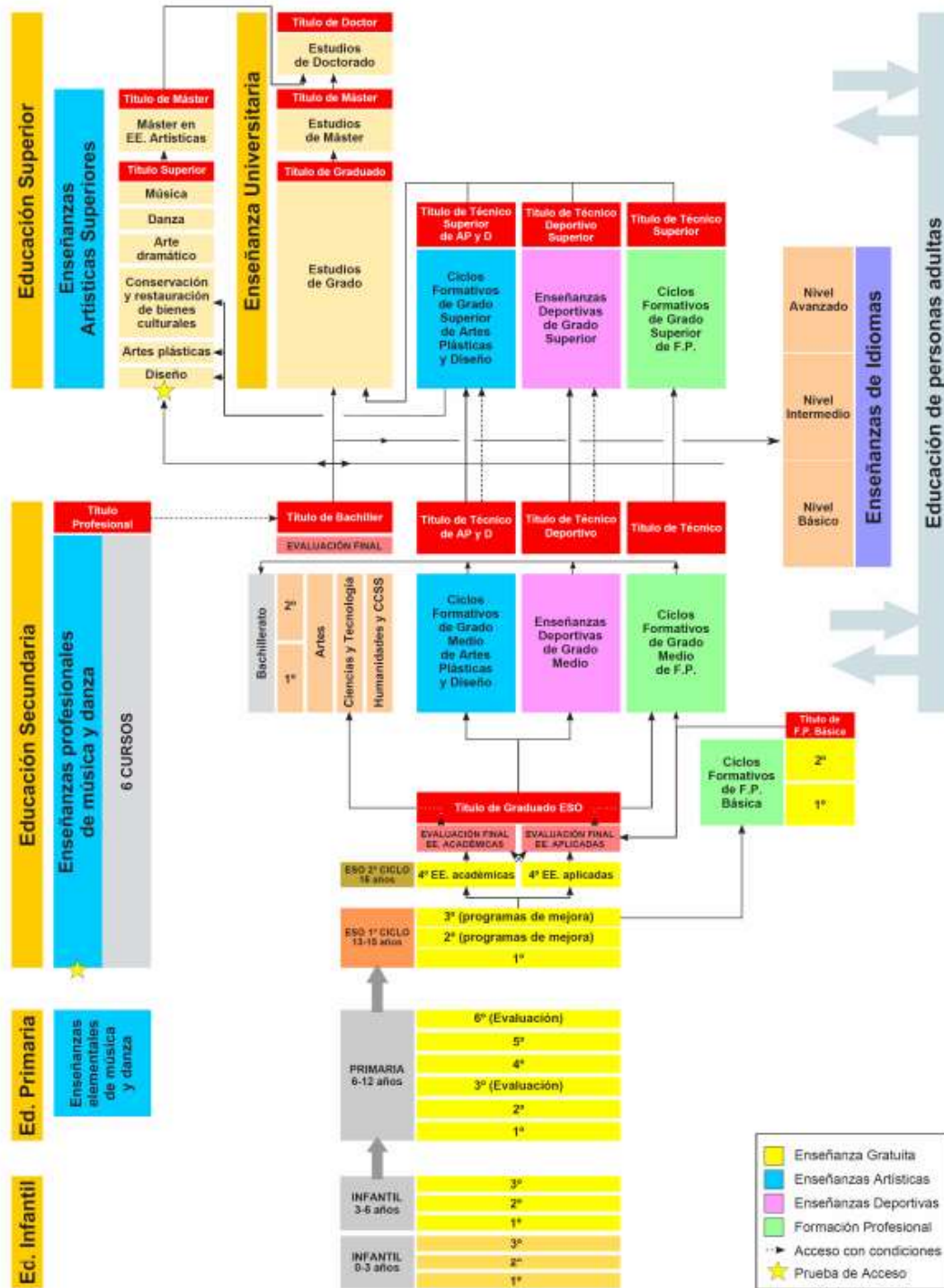


Figura 7. Esquema del sistema educativo español en el marco de la LOMCE, Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre. Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

edades entre 13 y 15 años) y un segundo ciclo de un curso (4º curso de la ESO, para edades de 16 años).

Es en este 4º curso de la ESO cuando los alumnos (con ayuda de los tutores y familias) comienzan a perfilar sus propios intereses profesionales, debiendo elegir entre dos opciones:

- a) Opción de enseñanzas académicas para la iniciación al Bachillerato
- b) Opción de enseñanzas aplicadas para la iniciación a la Formación Profesional.

En cuanto a la orientación laboral para alumnos de 13 a 16 años, en el artículo 10.2 sobre principios generales del RD 1105/2014, de 26 de diciembre, que establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato se indica que *"en la Educación Secundaria Obligatoria se prestará especial atención a la orientación educativa y profesional del alumnado"*.

Debido a la transferencia en materia de educación, son las Comunidades Autónomas las encargadas del desarrollo normativo que corresponda realizar para asegurar la calidad de la orientación.

En el caso de Catalunya, la normativa marco que regula este proceso de orientación se concreta, en el DECRET 187/2015, de 25 d'agost, d'ordenació dels ensenyaments de l'educació secundària obligatòria. En su artículo 17.3 sobre orientación educativa se establece que, *l'orientació educativa s'adreça a tot l'alumnat, és responsabilitat de tot el professorat i inclou l'atenció a la diversitat, l'acció tutorial i l'orientació acadèmica i professional*.

Y en su artículo 20 se regula la orientación académica y profesional con los siguientes puntos:

1. L'orientació acadèmica i professional és el conjunt d'actuacions que contribueixen a la presa de decisions amb relació a l'itinerari formatiu de l'alumne. Aquestes actuacions han de tenir continuïtat al llarg de tota l'etapa i han d'estar vinculades al treball de les matèries curriculars.

2. L'alumne i la seva família, o els tutors legals, han de rebre un consell orientador en finalitzar cada curs, fonamentat en la informació del registre o full de seguiment intern. Aquest consell l'emet l'equip docent amb les recomanacions de les propostes de mesures de suport per al curs següent, si escau.

3. A la finalització de l'escolarització de l'alumne, l'equip docent emet un consell orientador, mitjançant un informe motivat, que ha d'incloure una orientació específica amb relació al seu itinerari formatiu i/o professionalitzador.

Como práctica general, la organización y planificación de la orientación a nivel escolar se concreta en un Plan de Orientación de cada centro, que a su vez

incluye *el Plan de Acción Tutorial y el Plan de Orientación Académica y Profesional* (Eurydice CE, 2008, p.64). Sin embargo, la eficacia de este plan de orientación está en entredicho, especialmente en lo que se refiere a orientación laboral. Las razones son múltiples: en primer lugar, el peso de llevar a cabo esta tarea recae casi exclusivamente en los tutores de grupo y éstos no suelen disponer de formación específica en el diseño de programas de orientación profesional grupal y/o individualizada. En segundo lugar, los currículos de educación secundaria están sobrecargados de contenidos (Rodríguez, 2016), con lo que queda poco tiempo para poder dedicarse a tareas de orientación. Por último, al hacer la distinción en 4º curso de la ESO de los estudiantes que desean continuar cursando el bachillerato (itinerario académico) y los que se decantan por los ciclos formativos (itinerario de ciencias aplicadas), se corre el peligro de simplificar el proceso de orientación, centrándose tan solo en la tarea de separar entre “buenos alumnos” y “malos alumnos”, con el riesgo de *estigmatización de la formación profesional* que ello supone. (Rodríguez, 2010)

4.4.2 Formación Profesional

La modernización de la Formación Profesional es uno de los ámbitos donde la LOMCE realiza especial incidencia. Esta ley indica en su preámbulo que *"la principal diferencia del sistema educativo español con los de nuestro entorno radica en el número especialmente bajo de alumnos y alumnas que transitan por nuestra Formación Profesional. Esta situación incide inevitablemente en la empleabilidad y en la competitividad de nuestra economía, limitando las opciones vitales de muchos jóvenes. Revitalizar la opción del aprendizaje profesional como una opción acorde con la voluntad de un desarrollo personal y también su permeabilidad con el resto del sistema es un objetivo estratégico de esta Ley"* (Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa).

Actualmente, la Formación Profesional en España oferta más de 150 ciclos formativos dentro de 26 familias profesionales, con contenidos teóricos y prácticos relacionados con los diversos campos profesionales. El currículo de estas enseñanzas se ajusta a las exigencias derivadas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.)

Dentro de cada familia profesional se ofertan:

- a) Ciclos de Formación Profesional Básica, que conducen al Título de profesional básico correspondiente. Son enseñanzas de oferta obligatoria y gratuita. Estos ciclos formativos, de dos cursos de duración, están dirigidos a los alumnos que no han obtenido el título de graduado ESO.
- b) Ciclos Formativos de Grado Medio, que conducen al título de Técnico. Forman parte de la educación secundaria post-obligatoria. Tienen una

duración de 2 cursos académicos. Para acceder a estos ciclos formativos, es necesario estar en disposición del título de graduado ESO o FP básica, o realizar un curso específico de acceso.

- c) Ciclos Formativos de Grado Superior, que conducen al título de Técnico Superior. Forman parte de la educación superior. Tienen una duración de uno o dos cursos académicos. Para acceder a estos ciclos, es necesario estar en disposición del título de bachillerato o superar una prueba de acceso (para mayores de 19 años).

En las tres modalidades de ciclo formativo (básica, de grado medio y de grado superior) se incluye un módulo de formación en centros de trabajo. Como se muestra en la figura 8, estas prácticas en la empresa se han convertido en la principal vía para la inserción laboral de los titulados de FP: en 2017, la empresa de prácticas facilitó un lugar de trabajo al 26,36% de los ocupados de grado medio y a un 23,98% de los de grado superior (Departament d'Ensenyament, 2017).

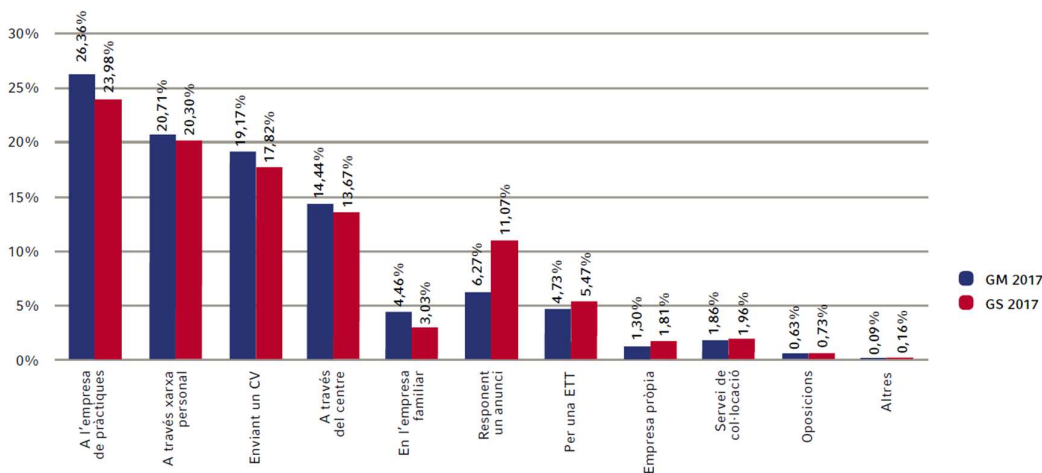


Figura 8. Vías que han proporcionado un puesto de trabajo a los graduados ocupados en 2017 en Catalunya, por nivel de estudios. Fuente: Departament d'Ensenyament (2017)

En cuanto a la orientación laboral, en la Formación Profesional Básica se imparte el módulo profesional "Entorno Laboral", de 99 horas de duración, donde los alumnos adquieren competencias básicas para su incorporación al trabajo. Además, cada grupo de Formación Profesional Básica cuenta con una tutoría de al menos una hora lectiva semanal en cada uno de los cursos. Según el RD 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica, "la acción tutorial orientará el proceso educativo individual y colectivo de los alumnos y las alumnas y contribuirá a la adquisición de competencias sociales y a desarrollar la autoestima de los alumnos y las alumnas, así como a fomentar las habilidades

y destrezas que les permitan programar y gestionar su futuro educativo y profesional”.

La orientación laboral en los ciclos formativos de grado medio y grado superior se trabaja de forma muy superficial. La LOMCE, en su artículo treinta y tres sobre objetivos de la Formación Profesional, indica que las alumnas y alumnos de la FP deberán *“[...] Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; Conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales; [...] Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.”* Sin embargo, para conseguir estos objetivos en los ciclos formativos de grado medio y grado superior, tan solo se dedican 66 horas lectivas, dentro de la unidad formativa “Incorporación al trabajo” del módulo “Formación y Orientación Laboral (FOL)”.

Además, los alumnos que han cursado el módulo de FOL en grado medio, solicitan su convalidación para los ciclos formativos de grado superior. Por lo tanto, nos encontramos con estudiantes de ciclos formativos de grado superior que tan solo han trabajado aspectos de orientación laboral durante 66 horas de clase, en un total de cuatro o cinco cursos.

Otro aspecto negativo en los ciclos formativos de grado medio y grado superior, es que no existe hora lectiva de tutoría. Esto dificulta seriamente el trabajo que los tutores pueden realizar sobre orientación académica, personal y laboral.

A modo de resumen de este apartado, podemos indicar que, pese a que la LOMCE indica como factor clave la orientación académica, personal y profesional, esta función no está suficientemente planificada ni potenciada. Las principales carencias detectadas son:

- a) Tanto en educación secundaria como en formación profesional, se dedican pocos recursos a las tareas de orientación laboral: se necesitaría más formación específica en tareas orientadoras dirigida a los tutores, más personal dedicado exclusivamente a orientación en los centros, espacios específicos para desarrollar los programas de orientación, etc.
- b) Se detecta un exceso de contenidos en los currículos de educación secundaria y formación profesional que provoca una sobrecarga en las tareas docentes y la imposibilidad de realizar tareas de tutoría planificadas y de calidad.
- c) No existen horas lectivas de tutoría en los ciclos formativos de grado medio y grado superior.

- d) Los alumnos de ciclos formativos de grado superior pueden convalidar el módulo de Formación y Orientación Laboral si ya lo cursaron en el ciclo formativo de grado medio. Este hecho entra en seria contradicción con la tendencia actual a la formación a lo largo de la vida y la necesidad continua de toma de decisiones y adquisición de nuevas competencias relacionadas con el acceso al mercado laboral.

4.5 La orientación laboral en un centro educativo

Para finalizar el marco teórico del presente trabajo, debemos aclarar lo que entendemos por orientación laboral, qué fases se deben seguir para implantarla en un centro educativo y qué beneficios aporta.

4.5.1 ¿Qué es la orientación laboral?

Existen muchas definiciones sobre orientación laboral, profesional y/o ocupacional, pero casi todas las fuentes coinciden en definir la orientación como *un proceso de ayuda profesionalizada dirigida hacia la consecución de la promoción educativa, personal y de la madurez social, en especial en relación con el mundo del trabajo* (Pelfort, Rodríguez, 2016, p.9).

Las resoluciones del Consejo Europeo y de los Representantes de los Estados (Sánchez, Álvarez, 2012, p.30) definen la orientación como *un proceso continuo que permite a los ciudadanos, a cualquier edad y a lo largo de sus vidas:*

- *Determinar sus capacidades, sus competencias y sus intereses*
- *Tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo*
- *Gestionar el recorrido de su vida personal en lo que respecta a la educación y la formación, en el trabajo y en otros marcos en los que es posible adquirir o utilizar estas capacidades y competencias"*

La orientación laboral se puede llevar a cabo en diferentes etapas de la vida, especialmente en las épocas de *transición*. Entendemos *transición* como el *abandono de un conjunto de asunciones previas y la adopción de otro conjunto nuevo que permita afrontar un espacio vital alterado* (Pelfort, Rodríguez, 2016, p.23).

Podríamos considerar que, actualmente, vivimos en una transición permanente – debido a la incertidumbre de nuestros sistemas políticos, económicos y medioambientales – que nos obliga a replantearnos nuestras creencias e identidades continuamente. De todos modos, para simplificar nuestro trabajo y siguiendo a Pelfort y Rodríguez (2016, p.23), remarcamos cuatro etapas de la vida en las que las transiciones se hacen más evidentes y la orientación más necesaria:

- a) *Transición académica*: Considerada como el paso de un nivel escolar a otro. En este caso, la labor orientadora se centrará en *promover aptitudes y competencias que faciliten el cambio*. En el caso del SIOL-INSDiM, las transiciones académicas que deberemos cuidar son:
- el paso de la ESO al bachillerato o a ciclos formativos de GM
 - el paso de bachillerato a estudios universitarios o ciclos formativos de grado superior
- b) *Transición a la realidad laboral*: Definida como el paso de la escuela al mundo laboral. En este caso, la labor orientadora se centrará más en *explicitar las características definitorias del mundo del trabajo, y analizar la adecuación de la formación adquirida a la elección profesional*. De todos modos, no nos deberemos olvidar de promover el análisis crítico del contexto y el autoconocimiento de los intereses, valores y competencias del individuo, para facilitar procesos de toma de decisiones óptimos. En el caso del SIOL-INSDiM, nos encontraremos con estos momentos de transición a la finalización de los ciclos formativos de grado medio y grado superior.
- c) *Transiciones vitales*: hay situaciones muy variadas de transición vital: separación de los padres, cambio de domicilio, etc. Entre los jóvenes, este tipo de cambios puede repercutir en el rendimiento escolar e, incluso, provocar abandono. Por lo tanto, en el caso del SIOL-INSDiM, será muy importante detectar estas transiciones vitales en los alumnos. Aquí jugará un papel muy importante el tutor y equipo docente de cada grupo.
- d) *Transiciones intralaborales*: definidos como el *paso de un trabajo a otro*. Este tipo de cambios queda fuera del ámbito de actuación del SIOL-INSDiM.

4.5.2 Etapas de la orientación e ingredientes adicionales

A partir de la clasificación de las transiciones, se pueden definir varias etapas en el proceso de orientación profesional (Hammer et al., 2014, p.28). Las primeras etapas, y sobre las que trabajará el SIOL-INSDiM, son:

a) **Primera etapa: Orientación vocacional**

El objetivo principal de esta fase es identificar los intereses, valores y capacidades personales para que el alumno pueda tomar decisiones coherentes con sus características personales.

Este proceso de definición vocacional está estrechamente relacionado con el autoconcepto y la autoestima del individuo. Es por ello que, en

esta etapa, los procesos de *coaching* y el trabajo de la inteligencia emocional adquieren gran relevancia.

Para evitar futuros fracasos escolares y cambios de itinerarios, es muy importante que esta orientación vocacional se realice desde edades tempranas.

b) Segunda etapa: Orientación académica

En esta segunda fase, el trabajo de orientación se centra más en los itinerarios formativos que en la posterior actividad profesional. Por lo tanto, el aspecto más importante es el de facilitar información actualizada y de calidad sobre itinerarios formativos, requisitos de los diferentes estudios, condiciones de acceso, etc.

c) Tercera etapa: Orientación profesional

Por último, nos centraremos en el análisis exhaustivo de las diferentes profesiones y de la situación y tendencias del mercado de trabajo. También será necesario facilitar las herramientas necesarias para que los alumnos y alumnas del INSDiM sean capaces de definir y actualizar su proyecto profesional. En esta etapa es muy importante propiciar la autoevaluación de capacidades e intereses y contrastarla con actividades profesionales.

Las tres etapas descritas están muy centradas en el autoconocimiento del individuo y el análisis del contexto, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones autónoma. Las tres tienen unos momentos de ejecución muy definidos: la orientación vocacional, en la ESO; la orientación académica, en los momentos previos a las transiciones en los estudios; y la orientación profesional, en los momentos previos a las transiciones a la realidad laboral.

Aunque son totalmente necesarias, estas tres etapas no son suficientes. De acuerdo al enfoque sistémico con el que pretendemos diseñar nuestro SIOL, es necesario incorporar dos "ingredientes" adicionales al proceso, que se "agregarían" de manera continuada y progresiva durante toda la estancia del alumno en el INSDiM y simultáneamente a las tres etapas de orientación:

Ingrediente 1: Coaching educativo y laboral

La función de este ingrediente será ayudar a los alumnos a conseguir las metas que se han planteado en las etapas de orientación vocacional, académica y profesional. De hecho, el coaching se define como *el arte de hacer preguntas para ayudar a otras personas, a través del aprendizaje, a explorar y descubrir nuevas creencias, que tiene como resultado el cumplimiento de los objetivos*" (Sora, 2015, p.10)

Ingrediente 2: Red social de apoyo para la “gran transición”

Al diseñar una intervención en el ámbito de la orientación laboral se corre el riesgo de “psicologizar” en exceso el problema de la inserción y centrarse exclusivamente en las carencias del individuo, invisibilizando la naturaleza social y conflictiva de las relaciones laborales. Ya vimos en el apartado 4.3 que ésta es la estrategia que están siguiendo las políticas neoliberales de las instituciones europeas para gobernar el desempleo. Sin embargo, creemos que, si verdaderamente deseamos lograr la inclusión social de nuestros alumnos y empoderarlos para que asuman un rol activo de participación comunitaria e incorporación al mundo laboral, desde el SIOL se debe ofrecer una red social de apoyo, con espacios de debate y reflexión crítica sobre el contexto sociohistórico actual, los riesgos de exclusión social, las características del mercado de trabajo y sobre otros temas que influyen directamente en las posibilidades de acceso al mundo laboral de los jóvenes, como pueden ser la reducción de las jornadas laborales, la renta mínima básica, las alternativas al trabajo remunerado, las relaciones de poder que tienen lugar en nuestra sociedad, la globalización, los límites del paradigma mercantil-productivista, el cambio climático o el agotamiento de los recursos naturales.

A estas tareas de sensibilización y reflexión las denominamos “la gran transición”, refiriéndonos a que, desde los centros educativos, no deberíamos tan solo preparar a nuestros alumnos para el paso del sistema educativo al mundo laboral, sino que les debemos alertar sobre la necesidad de realizar una transición hacia un modelo de sociedad más justa, igualitaria y sostenible, incidiendo en la importancia de la organización colectiva y el importante papel que ellos pueden desempeñar como ciudadanos y como futuros profesionales.

Para la aplicación de este ingrediente tomaremos como punto de partida el interesante trabajo que se lleva realizando desde el movimiento *Transition Towns* para el fortalecimiento del capital social y la promoción de la sostenibilidad medioambiental y social (Hopkins, 2011; Cooper et al., 2016). Los centros educativos de educación secundaria y formación profesional juegan un papel privilegiado en este tipo de iniciativas, debido a su proximidad con la comunidad local, su disponibilidad de recursos e infraestructura, su flexibilidad, y su orientación a la formación práctica (Wood, L., 2010)

En la figura 9 se muestra un resumen gráfico de las tres etapas de orientación y los dos ingredientes adicionales que servirán de base para el desarrollo de nuestro SIOL.

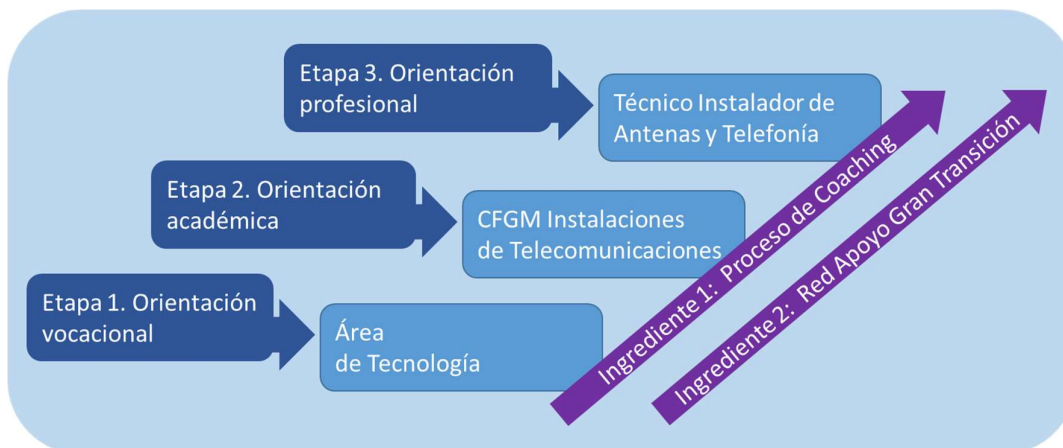


Figura 9. Etapas de la orientación e ingredientes adicionales. Fuente: Elaboración propia a partir de Hammer et al. (2014)

4.5.3 Beneficios de la orientación

Según Hammer et al. (2014), la implantación de una orientación laboral coordinada en un centro educativo *aporta valor a diferentes agentes*.

En primer lugar, los máximos beneficiados son los alumnos, ya que les permite:

- Mejorar el conocimiento del mercado laboral y sus tendencias
- Mejorar los procesos de transición académica y al mundo laboral
- Aumentar la autonomía y la responsabilidad sobre uno mismo
- Aumentar la motivación y disposición para estudiar y trabajar
- Mejorar su autoconocimiento y autoestima
- Mejorar su empleabilidad

El profesorado también puede sentirse beneficiado por la implantación de un SIOL, ya que:

- Permite trabajar con alumnado más motivado
- Genera sentido a la actividad docente y refuerza la identidad profesional
- Mejora la relación con el alumnado
- Facilita procesos de formación en orientación
- Ordena y planifica la acción tutorial

En cuanto a los beneficios para las familias, podemos destacar que:

- Reciben apoyo y asistencia en el proceso de orientación de sus hijos

- Reciben información actualizada sobre la oferta educativa y el mercado laboral
- Mejoran la relación con el centro educativo
- Reducen costes a medio y largo plazo por la mejora en los resultados académicos de sus hijos.

Las empresas pueden beneficiarse del SIOL en los siguientes aspectos:

- Disponibilidad de una cartera de candidatos con madurez vocacional
- Mejora del encaje entre los requisitos de la empresa y las expectativas de los candidatos
- Facilidades para el relevo generacional de la plantilla
- Aumento de la competitividad
- Mejora de la imagen corporativa
- Relación más estrecha con los centros educativos del entorno

Y, por último, los centros educativos también se ven beneficiados por la implantación de una orientación laboral coordinada ya que:

- Mejora su relación con el entorno
- Mejora su relación con las familias
- Mejora su imagen de cara a conseguir futuros alumnos
- Aumenta la eficacia y eficiencia de los recursos públicos utilizados.

5 MÉTODO

5.1 Características de la propuesta metodológica

El presente trabajo (en adelante, TFM) es una propuesta de intervención socioeducativa y laboral, en el que hemos diseñado un Servicio de Inserción y Orientación Laboral para el Instituto de Educación Secundaria y Formación Profesional Domènech i Montaner de Reus, a partir del análisis de necesidades del alumnado en materia de orientación laboral.

Como proyecto de intervención socioeducativa, este TFM posee unas características particulares¹ que es necesario comentar:

- a) *Constituye una respuesta a las necesidades existentes y detectadas* en el ámbito de la orientación laboral en el INSDiM.
- b) *Se concibe como un recurso socioeducativo* para dotar a los alumnos del INSDiM de los medios y estrategias necesarios que le permitan su desarrollo individual y como miembro de una colectividad y le faciliten su inserción laboral.
- c) *Ofrece un contexto de ayuda y colaboración* entre toda la comunidad educativa del INSDiM para afrontar los retos que supone el incierto paradigma laboral actual.

5.2 Objetivos de la intervención

El objetivo general de esta actuación ha sido mejorar la calidad de la orientación profesional que reciben nuestros alumnos y exalumnos. Asimismo, se espera alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Mejorar el grado de inserción laboral de los alumnos que finalizan estudios de formación profesional.
- Reducir la tasa de abandono en los ciclos formativos
- Aumentar la motivación y participación del alumnado.
- Mejorar la relación del centro educativo con empresas y otras instituciones.
- Mejorar la coordinación y comunicación entre los diferentes agentes del instituto implicados en la orientación profesional y, consecuentemente, mejorar el ambiente de trabajo en el centro.

5.3 Delimitación del trabajo

El TFM se enmarca dentro de la asignatura "Trabajo Final de Máster" del Máster Universitario de Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el Ámbito Laboral

¹ Se ha tomado como referencia para definir estas características el trabajo de Castillo y Cabrerizo (2011)

Dadas las características de la asignatura, nos encontramos con importantes restricciones económicas y temporales para desarrollar el trabajo. Por lo tanto, es necesario delimitar nuestra propuesta en los siguientes términos:

5.3.1 Alcance del trabajo

El proyecto está diseñado para que el SIOL-INSDiM siga un modo de trabajo con estrategia *plan-do-check-act* o de mejora continua (figura 10), de manera que se planifiquen actuaciones, se ejecuten, se evalúen y se tomen las medidas correctoras necesarias. En este TFM nos centramos en la etapa de diseño y planificación del SIOL, con la realización de un riguroso diagnóstico de las necesidades del INSDiM en materia de orientación profesional y la propuesta de diferentes actuaciones.

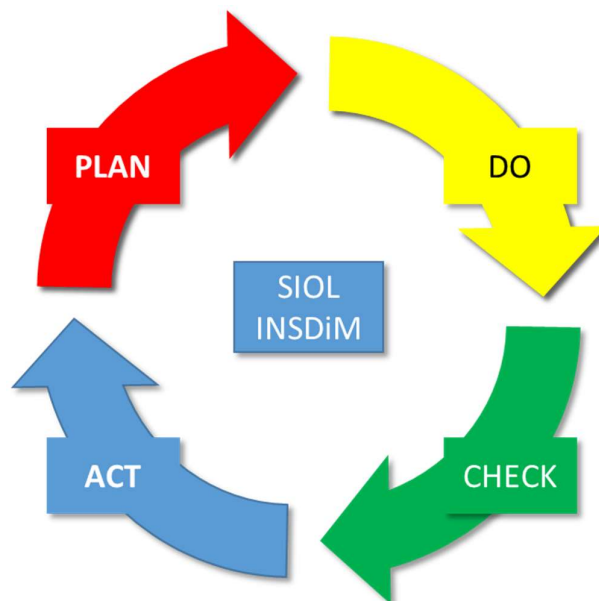


Figura 10. El SIOL-INSDiM se desarrollará siguiendo una metodología PDCA

5.3.2 Marco geográfico

La propuesta de SIOL se realiza para el Institut Domènech i Montaner de Reus (Tarragona), un centro público de educación secundaria, con 29 años de historia, donde se imparten estudios de ESO, Bachillerato y Formación Profesional.

Se puede considerar que el área de influencia del INSDiM es toda la comarca del Baix Camp, ya que recibe alumnos y colabora con empresas e instituciones de Reus y otras localidades cercanas (véase figuras 11 y 12).



Figura 11. Situación del Institut Domènech i Montaner en C/Maspujols, 21-21 de Reus. Fuente: Google, Inst. Geogr. Nacional.



Figura 12. Área de influencia del Institut Domènech i Montaner. Fuente: Google, Inst. Geogr. Nacional.

5.3.3 Marco poblacional

Nos encontramos con diferentes actores (*stakeholders*) implicados de manera directa o indirecta en el funcionamiento del SIOL-INSDiM:

- a) Equipo Promotor de la Orientación:** Según Hammer (2104, p. 46), *el primer paso para poder implantar la metodología de Orientación Profesional Coordinada es constituir un Equipo Promotor de la Orientación en el centro.* Este equipo debe estar liderado por el responsable de

orientación del centro, algunos profesores/tutores y un representante del equipo directivo.

Para diseñar el funcionamiento, estructura y actividades del SIOL se trabajará estrechamente con todos los miembros del equipo promotor, entre los que me incluyo.

b) Alumnado: Siguiendo las directrices de Hammer (2014), un servicio de orientación profesional de calidad en el ámbito educativo debe ofrecer apoyo a todo el alumnado, facilitando *la obtención temprana de conocimientos e información sobre el mundo laboral*.

En el curso 2017/2018 se imparten los siguientes estudios en el INSDiM:

- Educación Secundaria Obligatoria: Alumnos de 12 a 16 años. El centro dispone de 4 líneas de 1º de ESO, 3 líneas de 2º de ESO, 5 líneas de 3º de ESO y 4 líneas de 4º de ESO. Por lo tanto, tiene una estructura de 4-3-5-4.
- Bachillerato: En primer curso de Bachillerato, el centro tiene capacidad para 70 alumnos, distribuidos en 2 grupos con las modalidades de bachillerato de humanidades y bachillerato científico-técnico.
- Curso de Acceso a Ciclos Formativos de Grado Superior (CAS): curso de un año de duración que permite a los titulados en ciclos formativos de grado medio acceder a los estudios profesionales de grado superior.
- Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM): En el INSDiM se imparten las especialidades de (i) Instalaciones de Telecomunicaciones, (ii) Instalaciones Eléctricas y Automáticas, (iii) Mantenimiento Electromecánico y (iv) Mecanización.
- Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGGS): En el INSDiM se imparten las especialidades de (i) Automatización y Robótica Industrial, (ii) Mecatrónica Industrial y (iii) Programación de la Producción en Fabricación Mecánica. Los tres ciclos se pueden cursar en modalidad convencional o dual.
- Programas de Formación e Inserción (PFI): Estudios de un curso académico, dirigidos a jóvenes de entre 16 y 21 años que no han obtenido el título de la ESO. Se imparten dos especialidades: (i) auxiliar de montajes de instalaciones eléctricas, de agua y gas, y (ii) auxiliar de montaje y mantenimiento de equipos informáticos.
- Itinerario Formativo Específico (IFE): programa en auxiliar de ventas y atención al público; dirigido a jóvenes de entre 16 y 20 años con necesidades educativas especiales, asociadas a discapacidades leves o moderadas.

En la tabla 1 se muestra un resumen de los estudios impartidos en el INSDiM y el número de alumnos matriculados en cada curso. Como se puede observar, un total de 899 se beneficiarán de los servicios ofrecidos

por el SIOL-INSDiM, ya que todos ellos se deben considerar ciudadanos relacionados, de uno u otro modo, con el mercado laboral.

		1r CURSO	2º CURSO	3r CURSO	4º CURSO	TOTAL
ESO		123	93	118	109	443
BAT	HUMNAMIDADES Y CS	25	27	--	--	52
	CIENCIA Y TECNOLOGIA	32	29	--	--	61
CAS		23	--	--	--	23
CFGM	INS. TELECOMUNICACIONES	23	17	--	--	40
	INS. ELÉCTRICAS Y AUTOM.	19	24	--	--	43
	MANTENIMIENTO ELECTRO.	25	15	--	--	40
	MECANIZACIÓN	26	22	--	--	48
CFGS	AUTOMATIZACIÓN Y ROBOT.	17	19	--	--	36
	MECATRÓNICA INDUSTRIAL	15	17	--	--	32
	P.P. FABRICACIÓN MECÁNICA	15	21	--	--	36
PFI	INSTALACIONES	12	--	--	--	12
	INFORMÁTICA	13	--	--	--	13
IFE	AUXILIAR DE VENTAS	12	8	--	--	20
TOTAL ALUMNOS INSDiM						899

Tabla 1. Estudios impartidos en el INSDiM, con el número de alumnos matriculados en cada curso.

- c) Profesorado:** El claustro de profesores y profesoras del INSDiM está constituido por 87 miembros.

Desde un enfoque de *orientación profesional coordinada* (Hammer, 2014), es necesario que todo el profesorado se implique en el desarrollo de actividades relacionadas con la orientación profesional. Esto no es tarea fácil, debido al exceso de horas lectivas, la sobrecarga de contenidos curriculares, la interinidad de muchos profesores y a unas dinámicas establecidas en las que, a menudo, se dejan de lado las tareas de orientación profesional o se realizan de modo esporádico y descoordinado.

- d) Instituciones y empresas colaboradoras:** El conjunto de empresas e instituciones del entorno del instituto con el que se puede colaborar en materia de inserción y orientación profesional constituye una pieza clave para la buena implantación del SIOL.

- e) Familias:** La implicación activa de las familias en la orientación profesional es de *vital importancia* (Hammer, 2014, p.70). Desde el SIOL se les ofrecerá información de calidad sobre las alternativas académico-profesionales, se cuidará la comunicación con las familias y se fomentará su participación. Además, las familias pueden jugar un papel muy importante de enlace entre el centro educativo y el sector empresarial.

En la figura 13 se muestra un resumen del marco poblacional implicado en este trabajo. Como se puede observar, se pretende que las relaciones no se desarrollen de modo jerárquico, sino creando una red de colaboración entre todos los actores implicados en la orientación profesional.

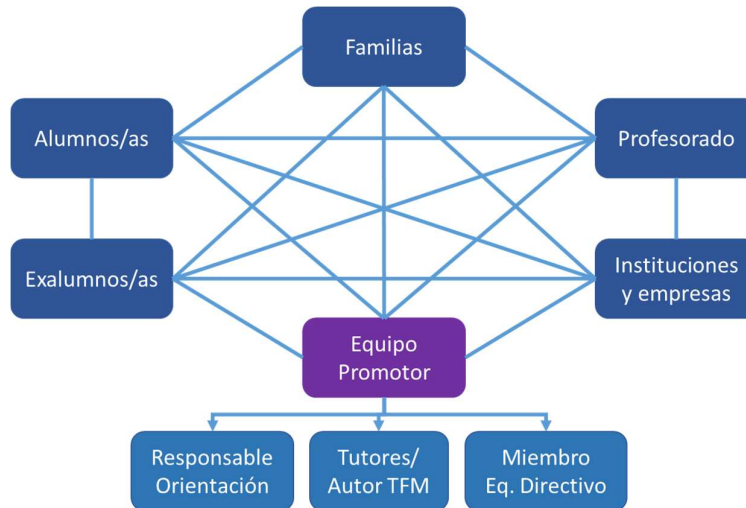


Figura 13. Stakeholders del proyecto de SIOL de l'Institut Domènech i Montaner.

5.3.4 Marco temporal

El presente trabajo se realiza durante el segundo semestre del curso 2017/2018. Se estudiarán las prácticas llevadas a cabo en materia de orientación profesional durante todo el curso 2017/2018.

5.4 Recursos económicos

Para la realización de este trabajo no se disfruta de ningún tipo de financiación externa.

5.5 Recursos humanos

El presente proyecto es llevado a cabo por Javier Mesas Laserna, alumno del Máster "Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el ámbito laboral" de la UOC y profesor del Institut Domènech i Montaner desde el 1 de septiembre de 2016. El disponer de una experiencia corta en el centro se considera una ventaja, ya que elimina posibles sesgos y prejuicios sobre el funcionamiento de la organización.

Se cuenta con el apoyo del equipo directivo del instituto y de diferentes compañeros que, como se explicará más adelante, formaran parte del Equipo Promotor de la Orientación en el centro.

5.6 Fases de la intervención

El proyecto de intervención se ha estructurado en las siguientes fases²:

Fase 1. Estudio del marco teórico

Durante esta etapa se ha realizado una revisión exhaustiva de la literatura y normativa sobre la orientación profesional y, en especial, sobre su aplicación en centros educativos.

Asimismo, para realizar una buena función orientadora se ha revisado documentación que arroje luz sobre la situación del mercado de trabajo, retos, oportunidades y perspectivas de futuro.

El principal objetivo de esta fase ha sido la de sentar las bases teóricas para poder dar respuesta a todas nuestras preguntas de investigación.

Esta fase se ha desarrollado durante cuatro semanas.

Fase 2. Creación del equipo promotor del SIOL-INSDiM

Como se comentó en el apartado 5.2, *el primer paso para poder implantar la metodología de Orientación Profesional Coordinada es constituir un Equipo Promotor de la Orientación en el centro* (Hammer, 2014, p. 46). Para asignar a los miembros de este equipo, se ha trabajado estrechamente con el equipo directivo y los tutores del centro. La participación en el equipo promotor ha sido voluntaria.

Esta fase se ha completado en una semana.

Fase 3. Análisis del estado de la cuestión: diagnóstico inicial

Seguidamente, ha sido imprescindible realizar un estudio minucioso sobre las prácticas que ya se están llevando a cabo en el INSDiM en materia de orientación profesional, detectar sus puntos fuertes, limitaciones y posibilidades de mejora.

El objetivo principal de esta fase ha sido dar respuesta a nuestra primera pregunta de investigación (véase apdo. 3): *¿qué necesidades tiene el colectivo de jóvenes del INSDiM en materia de orientación laboral? ¿cómo se resuelven estas necesidades en la actualidad? ¿qué resultados se obtienen?*

Para abordar esta tercera fase se ha utilizado una metodología mixta de investigación, cuantitativa (véase apartado 5.7) y cualitativa (véase apartado 5.8). Como resultado, se han obtenido un análisis DAFO del modelo de orientación laboral del INSDiM y un listado de las necesidades de los alumnos del INSDiM en el ámbito de la orientación laboral. La fase 3 se ha completado en cuatro semanas.

² Las etapas seguidas en el desarrollo del presente proyecto son una adaptación de las recomendaciones de Hammer (2014, p. 43) sobre la implantación de un *servicio de orientación profesional coordinado en el ámbito educativo* y de Pelfort y Rodríguez (2016, p. 14) sobre las *fases de la intervención orientadora*.

Fase 4. Diseño de un modelo de gestión de calidad en orientación profesional y su evaluación

A partir de los resultados obtenidos en la fase 3, ya hemos estado en disposición de diseñar y redactar el *modelo general de orientación profesional del centro*.

Para su diseño, se han seguido las directrices de Hammer (2104):

- a) Establecer los principios del modelo de orientación del INSDiM
- b) Especificar los criterios de calidad para cada principio
- c) Determinar indicadores de calidad cuantificables para cada criterio

Esta cuarta fase ha tenido una duración de tres semanas.

Fase 5. Entrega del TFM y preparación de la defensa

Como última fase del TFM, se han dedicado dos semanas a la preparación de la memoria final del proyecto y su defensa oral.

5.7 Metodología de investigación cuantitativa

Como técnica de metodología cuantitativa, se ha diseñado una encuesta que han contestado alumnos de 2º de bachillerato, 4º de la ESO, 2º curso de ciclos formativos (tanto de grado medio, como superior) y programas de formación e inserción. El criterio para la elección de la muestra es claro: se han elegido los individuos que, por el momento que viven, deben tomar decisiones sobre el futuro académico y profesional³.

De las preguntas de investigación que hemos planteado (véase el apartado 3), la encuesta nos ha ayudado a dar respuesta a: ¿qué necesidades tiene el colectivo de jóvenes del INSDiM en materia de orientación laboral?

La técnica de encuesta es la más adecuada para dar respuesta a esta pregunta, ya que nos ha permitido estudiar a una población extensa de individuos, proporcionando gran cantidad de información objetiva y permitiéndonos extraer conclusiones estadísticas muy útiles para el diseño de nuestro SIOL.

Para el diseño y operativización de la encuesta se han seguido las recomendaciones de Martínez (2015):

- 1) Conceptualización del fenómeno a estudiar: en nuestro caso, es necesario que tengamos bien definido lo que entendemos por orientación laboral, ya que es el concepto clave sobre el que desarrollamos la encuesta. Para ello, utilizamos la definición de Rodríguez (2016, p.9): "*la orientación es un proceso de ayuda profesionalizada hacia la consecución de la promoción educativa, personal y de la madurez social, en especial en relación con el mundo del trabajo*".

³ Los alumnos del CAS no han participado en el estudio por haber finalizado el curso antes de la realización de la encuesta.

Para profundizar en el concepto, también nos es útil la definición del Grupo de Trabajo de la Política Europea de la Orientación a lo Largo de la Vida (*The European Lifelong Guidance Policy Network*), en el glosario de Jackson (en Rodríguez, 2016, p.8): *“La orientación profesional es todo un conjunto de actividades que permitirán a los ciudadanos de cualquier edad y en cualquier momento de su vida identificar sus capacidades, competencias e intereses. Para encontrar significado de sus decisiones educativas, formativas y ocupacionales; y para gestionar los itinerarios vitales a la hora de aprender, trabajar y otras acciones en las que estas capacidades y competencias deben ser aprendidas o utilizadas*

- 2) Dimensionalización: revisando las definiciones anteriores, podemos establecer las siguientes dimensiones de la orientación laboral:
 - a. Autoconocimiento
 - b. Relación con el mundo del trabajo
 - c. Información académica y profesional
 - d. Capacidad de gestión del itinerario vital
- 3) Operacionalización: para medir cada dimensión de la orientación laboral, determinamos las siguientes variables⁴:

Dimensión	Indicadores (variables)
a. Autoconocimiento	a.1 Autoconocimiento de intereses y valores a.2 Autoconocimiento de competencias y destrezas
b. Relación con el mundo del trabajo	b.1 Motivación hacia el trabajo b.2 Importancia de los estudios b.3 Participación en actividades comunitarias
c. Información académica y profesional	c.1 Grado de conocimiento sobre los diferentes itinerarios formativos c.2 Grado de conocimiento sobre diferentes perfiles profesionales, ocupaciones,... c.3 Grado de conocimiento de las tendencias del mercado laboral c.4 Grado de conocimiento sobre leyes laborales, tipos de contrato, emprendimiento, participación y representación de los trabajadores,...
d. Capacidad de gestión del itinerario vital	d.1 Formación en técnicas de búsqueda de empleo d.2 Preparación para entrevistas de selección

⁴ Para la determinación de las variables se han escogido algunos indicadores utilizados en el *listado de factores de empleabilidad* de Pelfort y Rodríguez (2016, p.33) y el *cuestionario de factores psicosociales de ocupabilidad* del Instituto de Ciencias del Hombre. Además, se han introducido otras variables que se cree necesario medir en el contexto sociohistórico actual, como son la participación en actividades comunitarias como remedio para los males del trabajo remunerado (Sennet, 2000, p.143) y la importancia que otorgan los jóvenes a la formación a lo largo de la vida.

- d.3 Preparación de un proyecto profesional en forma de portafolios
- d.4 Importancia de la formación a lo largo de la vida
- d.5 Sentimientos sobre el futuro laboral

Durante el curso 2018/2019, en el INSDiM, 348 alumnos se encuentran en situación de tomar decisiones sobre su futuro académico y profesional, repartidos en los siguientes niveles educativos:

- 4º curso de la ESO, grupos A, B, C y D: 109 alumnos matriculados
- 2º curso de Bachillerato, grupos A y B: 56 alumnos matriculados
- 2º curso de CFGM: 78 matriculados
- 2º curso de CFGS: 57 matriculados
- CAS: 23 matriculados
- PFI, grupos A y B: 25 matriculados

La encuesta se ha realizado a 229 individuos de ese grupo de 348. Esta amplia muestra (el 65,80% de la población) nos permite un muy alto nivel de confianza en los resultados del análisis cuantitativo, minimizando los errores del muestreo.

El cuestionario diseñado ha sido de tipo estructurado, en soporte papel y realizado personalmente en el aula. El hecho de poder acceder a los grupos en sus horas de clase, previa consulta con su tutor, ha facilitado mucho la realización de la encuesta.

Se ha escogido el soporte papel por la facilidad de respuesta de los alumnos (el uso de soporte informático requiere una infraestructura tecnológica no disponible en algunas aulas del centro). Sin embargo, esto ha supuesto un esfuerzo adicional a la hora de realizar el tratamiento e interpretación de los datos.

En el anexo 1 se muestra el modelo de cuestionario utilizado.

5.8 Metodología de investigación cualitativa

Pese a las ventajas comentadas en el apartado anterior, la encuesta es un procedimiento rígido que limita la libre expresión de los participantes. Por este motivo, se ha decidido complementar la encuesta con entrevistas en profundidad y semiestructuradas a cinco informantes clave: coordinadora pedagógica del INSDiM, responsable de orientación, responsable del departamento de FOL, coordinador de Formación Profesional y tutora de 2º curso de bachillerato.

El objetivo principal de las entrevistas ha sido determinar cómo se resuelven las necesidades en materia de orientación en el INSDiM, qué resultados se obtienen y qué se puede hacer para mejorarlos.

A parte de la entrevista, a algunos de los informantes clave también se les ha solicitado que rellenen el *cuestionario de calidad del modelo de orientación* (Hammer et al., 2014, p. 53).

El guion utilizado para la realización de las entrevistas se muestra en el anexo 2.

5.9 Temporalización del trabajo

En la tabla 2 podemos observar la organización temporal de las cinco fases del trabajo, junto a un hito de inicio y otro de finalización del TFM.

	 Name	Duration	Start	Finish	Predecessors
1	Inicio TFM	0day	03/14/2018	03/14/2018	
2	Fase 1. Estudio Marco Teórico	4wks	03/14/2018	04/10/2018	1
3	Fase 2. Creación Equipo Promotor	1wk	04/11/2018	04/17/2018	2
4	Fase 3. Análisis Estado Actual	4wks	04/11/2018	05/08/2018	2
5	Fase 4. Diseño Modelo de Gestión	3wks	05/09/2018	05/29/2018	4
6	Fase 5. Entrega TFM - Defensa	2wks	05/30/2018	06/12/2018	5
7	Fin TFM	0day	06/12/2018	06/12/2018	6

Tabla 2. Organización temporal de las seis fases del trabajo.

La fecha de inicio del trabajo es el 14 de marzo de 2018.

Todas las fases se ejecutan de modo secuencial, excepto la fase 2 (Creación del Equipo Promotor) y 3 (Análisis del Estado de la Cuestión) que se pueden ejecutar simultáneamente, una vez finalizada la fase 1 (Estudio del marco teórico)

La fecha prevista de finalización del proyecto es el 12 de junio de 2018. Según el plan docente de la asignatura, la fecha final de entrega del TFM es el 26 de junio de 2018. Por lo tanto, quedan 14 días de margen para posibles imprevistos y retardos en el proyecto.

En la figura 14 se muestra el diagrama de Gantt de la organización temporal del trabajo.

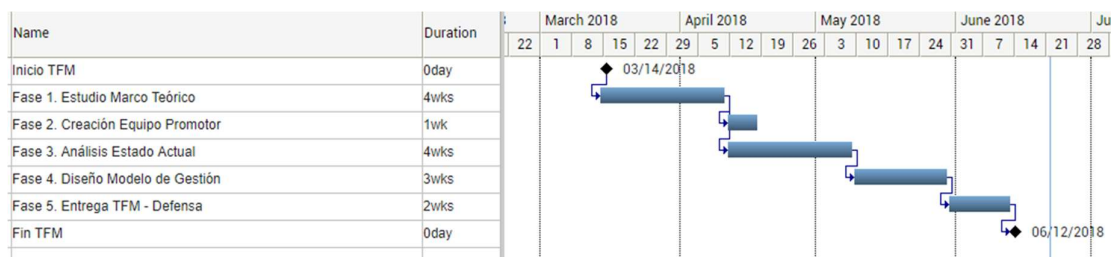


Figura 14. Diagrama de Gantt del proyecto de diseño del SIOL-INSDiM

6 RESULTADOS

6.1 Diagnóstico inicial

6.1.1 Análisis de la encuesta a alumnos

En el presente capítulo, presentamos los principales resultados que se han obtenido en la encuesta realizada a alumnos de ESO, bachillerato, ciclos formativos y PFI, y las implicaciones que se derivan de cara al diseño del SIOL-INSDiM.

Como se indicó en el apartado 5.5.1, la encuesta se diseñó estableciendo cuatro dimensiones de estudio:

- e. Autoconocimiento
- f. Relación con el mundo del trabajo
- g. Información académica y profesional
- h. Capacidad de gestión del itinerario vital

Autoconocimiento

Para medir la dimensión de *autoconocimiento* se utilizaron dos variables: el autoconocimiento de intereses y valores y el autoconocimiento de las competencias y habilidades. En las figuras 15 y 16 se muestran los resultados obtenidos. Cabe destacar el alto grado de autoconocimiento que tienen los alumnos de ESO, BAT y CF, tanto de sus intereses y valores como de sus competencias y habilidades. Se debe atribuir este buen indicador al trabajo de tutoría realizado por parte de los equipos docentes.

Sin embargo, sí debemos activar una señal de alarma en los alumnos de los Programas de Formación e Inserción (PFI), donde un 37% no está en disposición de afirmar que conoce sus intereses y valores, y un 56% no conoce sus competencias y habilidades. Estas cifras se pueden entender si examinamos el tipo de alumnado de los PFI: son jóvenes provenientes de familias con pocos recursos económicos, que han fracasado en la Educación Secundaria Obligatoria y sienten cierto rechazo al sistema educativo. Será necesario diseñar y aplicar estrategias de orientación que potencien su autoconocimiento y autoestima.

Por otro lado, es significativo el elevado porcentaje de alumnos de ciclo formativo de grado superior consciente de sus valores, intereses, competencias y habilidades: de este dato se deriva que, en los ciclos formativos de grado superior (jóvenes a partir de 18 años), no es tan necesario trabajar aspectos de autoconocimiento dentro de la orientación profesional. Este dato puede contradecir las actuales tendencias del *coaching*

empresarial y libros de autoayuda, que se empeñan en *psicologizar* el problema del desempleo, apuntando como principal causa de la poca empleabilidad las carencias de autoconocimiento y automotivación.

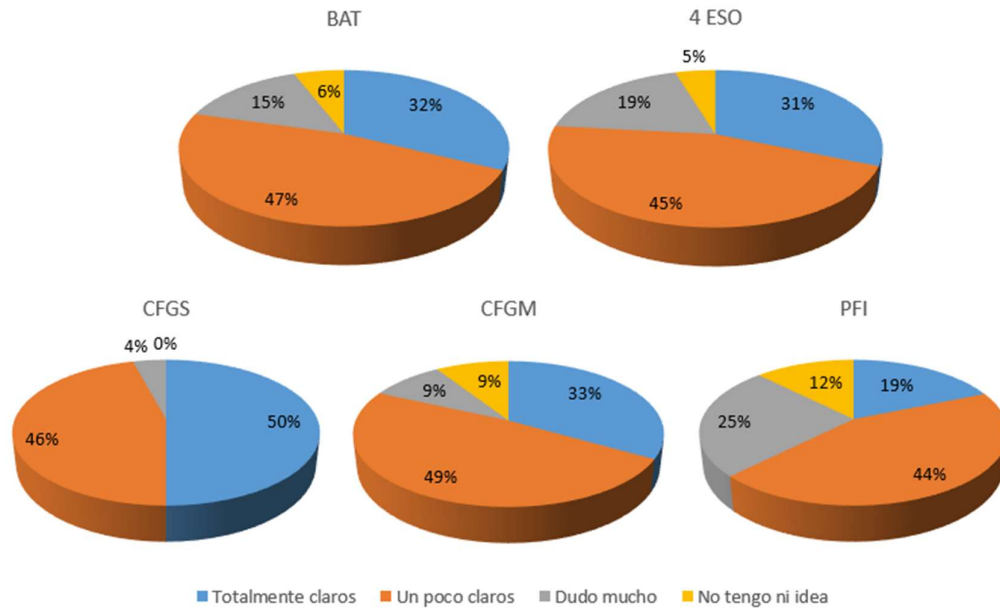


Figura 15. ¿Tienes claros tus intereses, valores y a qué te quieres dedicar profesionalmente en el futuro?

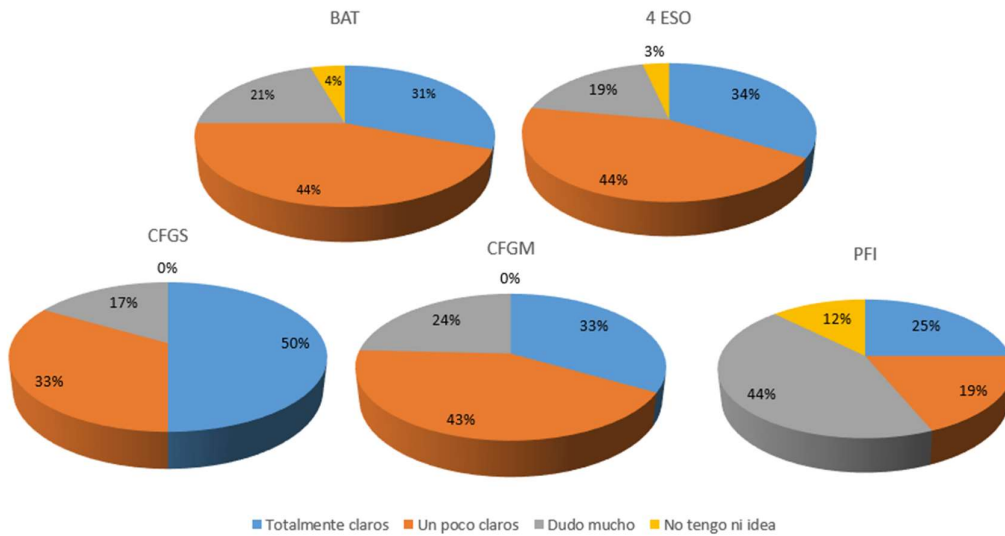


Figura 16. ¿Tienes claras tus competencias y habilidades?

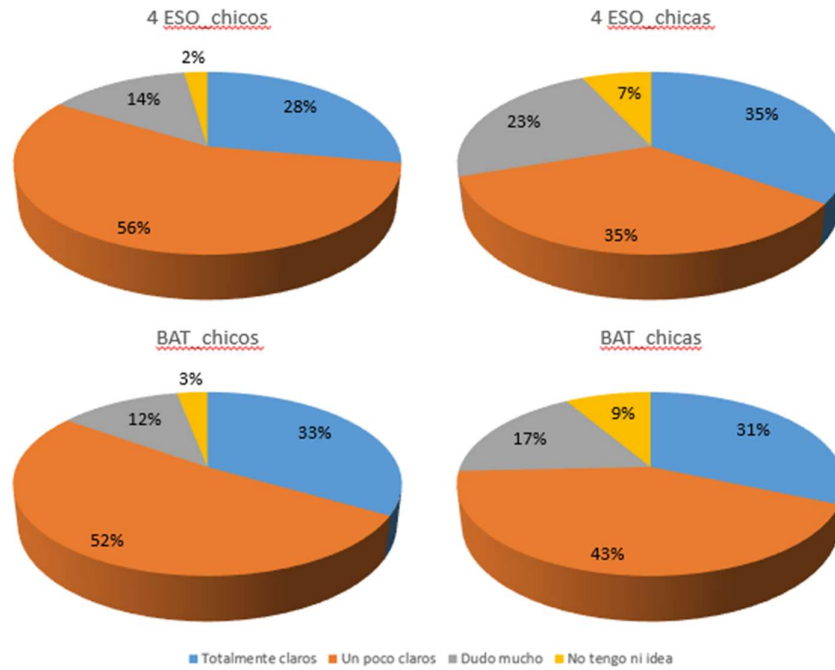


Figura 17. ¿Tienes claros tus intereses, valores y a qué te quieres dedicar profesionalmente en el futuro? Diferencias por sexo en los alumnos de 4º de ESO y bachillerato.

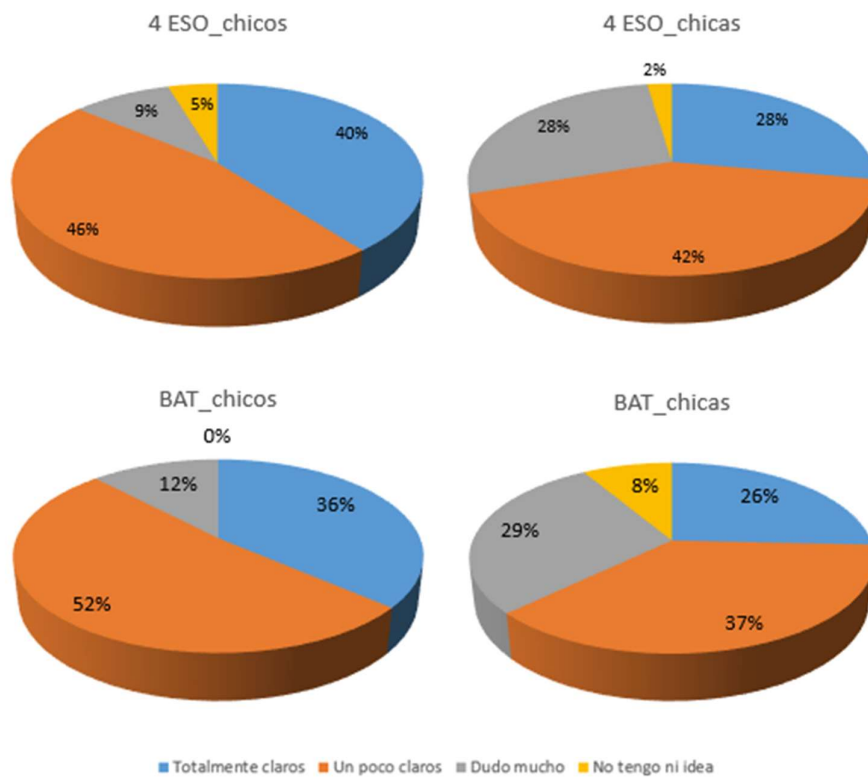


Figura 18. ¿Tienes claras tus competencias y habilidades? Diferencias por sexo en los alumnos de 4º de ESO y bachillerato.

Dentro de la dimensión de *autoconocimiento* se ha detectado otro aspecto que cabe resaltar: las diferencias en *autoconocimiento* entre sexos en la ESO y el bachillerato⁵. En la figura 17 vemos que tan solo un 2% de chicos de la ESO y un 3% de chicos de bachillerato desconocen sus valores e intereses vocacionales. Sin embargo, ese dato aumenta al 7% y 9%, respectivamente, en las chicas de ESO y BAT.

En el caso del autoconocimiento de competencias y habilidades, los chicos que dudan mucho o las desconocen, forman el 14%, por un 30% de las chicas. En el bachillerato, los chicos que dudan mucho o las desconocen son un 12%, pero se aumenta hasta el 37% en el caso de las chicas.

Es difícil averiguar las razones de esta diferencia entre sexos en materia de autoconocimiento. Quizás sea consecuencia de una cultura patriarcal que menosprecia el rol de la mujer en el ámbito laboral. De todos modos, es un dato muy importante que se deberá tener en cuenta a la hora de diseñar acciones desde el SIOL.

Relación con el mundo del trabajo

Para medir la dimensión *relación con el mundo del trabajo* se han utilizado tres variables: las motivaciones de los jóvenes por trabajar, la importancia que se le otorga a los estudios para conseguir trabajo y la participación en actividades comunitarias.

Los resultados de la encuesta indican que “ganar dinero” y “desarrollar las propias habilidades y obtener satisfacción personal” son las principales motivaciones para trabajar, con mucha diferencia frente a otras posibles motivaciones como “contribuir a que la sociedad funcione mejor” o “hacer vida social” (ver figuras 19 y 20). La información más relevante que se deriva de este indicador es que tan solo tres personas de las 229 encuestadas (un 1,3%) confesaron “no tener ninguna motivación por trabajar”. Este dato desmonta el mito de una juventud anómica o el estereotipo juvenil de los *nini*, tan difundido en los medios de comunicación durante los peores años de la última crisis económica (Injuve, 2011).

También es relevante observar que, mientras el 37,3% de los alumnos y alumnas de bachillerato desean “contribuir a que la sociedad funcione mejor” mediante el trabajo, esta cifra cae al 7% en el caso de los estudiantes de ciclos formativos y PFI. Las causas de esta diferencia en la percepción del trabajo remunerado como recurso para contribuir a la sociedad pueden ser dos. Por un lado, la “mala reputación” que otorga la sociedad a la formación profesional. Será tarea de todos, el SIOL incluido, convencer a la comunidad educativa de que tan importante es para la sociedad un médico, un filólogo o un ingeniero, como un agricultor o un mecánico. Trataremos esta “mala reputación” de los estudios profesionales más adelante. Pero hay una

⁵ Esta diferencia entre sexos no se ha podido contrastar en los ciclos formativos y PFI porque todos los alumnos de formación profesional del INSDiM son varones (excepto una chica que no realizó la encuesta).

segunda causa un tanto más difícil de gestionar, que es la pérdida de vínculo social de un sector de la población, entre los que se encuentran los estudiantes de ciclos formativos y PFI. En los años 70 del siglo pasado, la psicóloga Marie Jahoda, en su Teoría de la Privación (Godoy, 2014, p. 40), determinó que el trabajo no solo cumplía la función manifiesta de obtención de recursos económicos para la subsistencia, sino que, en las sociedades industriales modernas, también cumplía otras funciones latentes, como proveer de una estructura temporal, proveer de relaciones sociales extrafamiliares, entregar roles, estatus e identidad personal, vincular aspiraciones individuales con metas y propósitos colectivos – favoreciendo un sentimiento de pertenencia – o permitir el desarrollo de una actividad y, por lo tanto, una autorrealización. Esta teoría explicaba el deterioro psicosocial que experimentaban los individuos en situación de desempleo en los años 70 y 80. Sin embargo, en la actualidad, con los altos niveles de desempleo y precarización, ni siquiera el tener un empleo garantiza la obtención de las funciones manifiestas y latentes que describía Jahoda. Por ese motivo, algunos investigadores sociales (Holloway y Harvey, en CCCB, 2016) afirman que es necesario desarrollar actividades que no sean “trabajo”, actividades que creen otras relaciones sociales y otras relaciones con la Naturaleza. Insisten en que necesitamos encontrar nuevas formas autónomas de organizarnos, y crear nuevas democracias locales, estructuras democráticas de acción colectiva. El SIOL-INSDiM debería apuntar en esta dirección si desea mejorar el vínculo social de los alumnos del instituto.

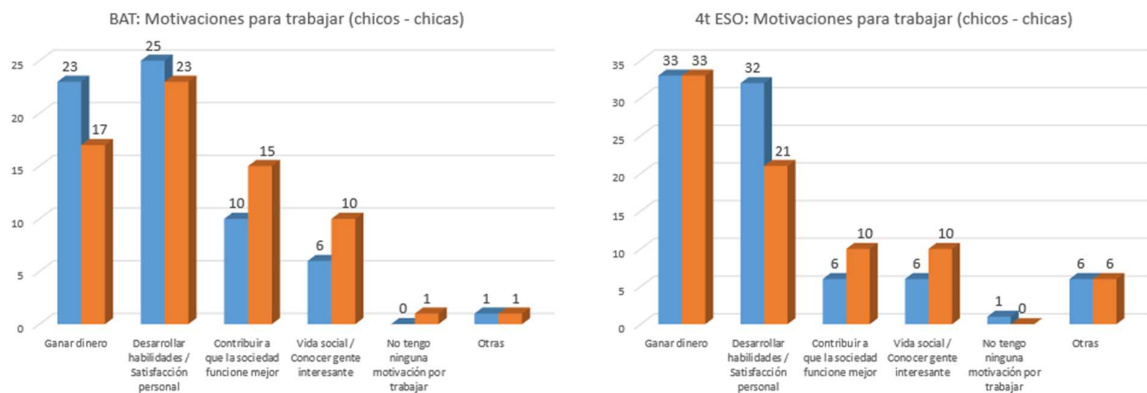


Figura 19. Motivaciones para comenzar a trabajar. Alumnos/as de bachillerato y 4º de ESO

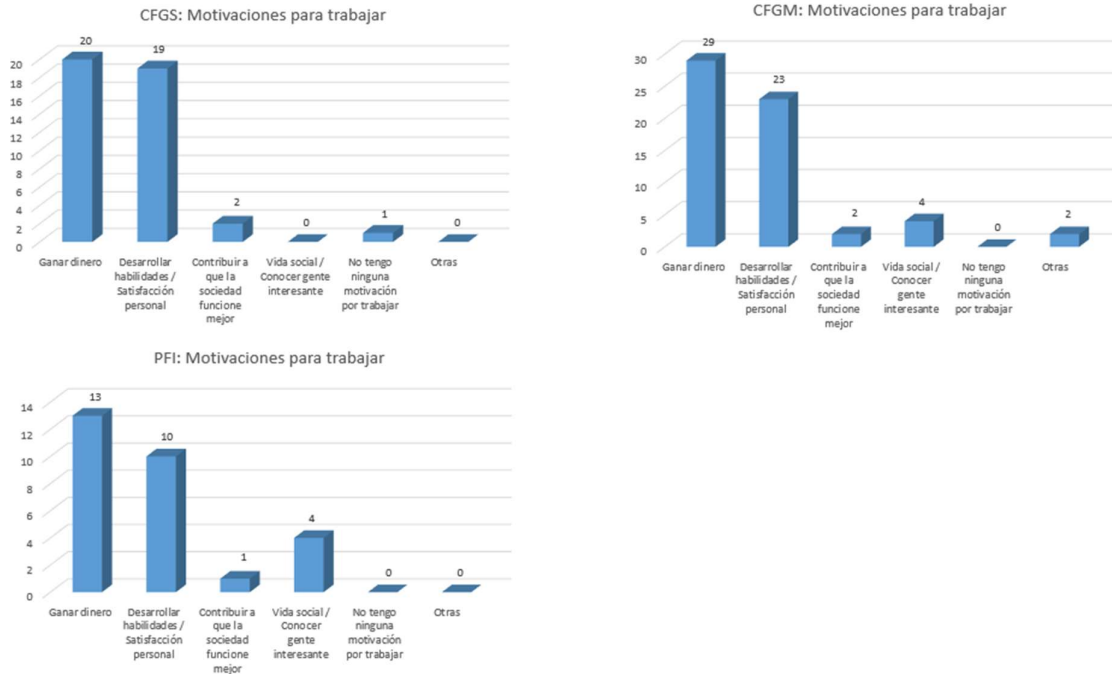


Figura 20. Motivaciones para comenzar a trabajar. Alumnos de ciclo formativos y PFI.

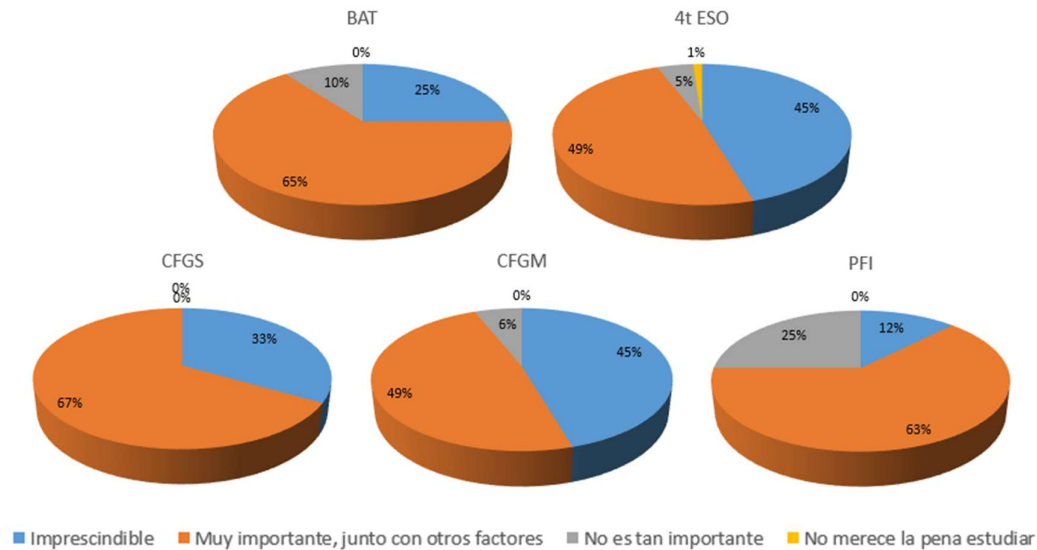


Figura 21. ¿Consideras que una buena titulación académica es imprescindible para conseguir un buen trabajo?

En cuanto a la importancia que los alumnos del INSDiM otorgan a los estudios como herramienta para conseguir trabajo, los resultados son muy alentadores (figura 21): más del 90% de los estudiantes de ESO, bachillerato y ciclos formativos, y un 75% de los de PFI opinan que una buena titulación académica es imprescindible o muy importante – junto con otros factores, como la suerte o las relaciones sociales, ... – para conseguir trabajo. Nos encontramos, por tanto, ante una juventud consciente de la necesidad de formarse. Sin embargo, como veremos en el apartado 6.1.3, las cifras de

abandono en los estudios post-obligatorios son muy elevadas. Desde el SIOL deberíamos preguntarnos qué está fallando, y proponer medidas correctoras. La realización de un estudio sobre las causas del abandono académico en ciclos formativos sale fuera del alcance de este trabajo, sin embargo, desde mi experiencia de veinte años como profesor de FP, puedo apuntar algunas medidas que ya se están aplicando con éxito en otros centros: más acercamiento al sector empresarial (con visitas a empresas, conferencias de profesionales, mejora de las prácticas en la empresa, FP dual,...) y aplicación de nuevas metodologías de trabajo en el aula (como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje competencial o las *flipped-classroom*).

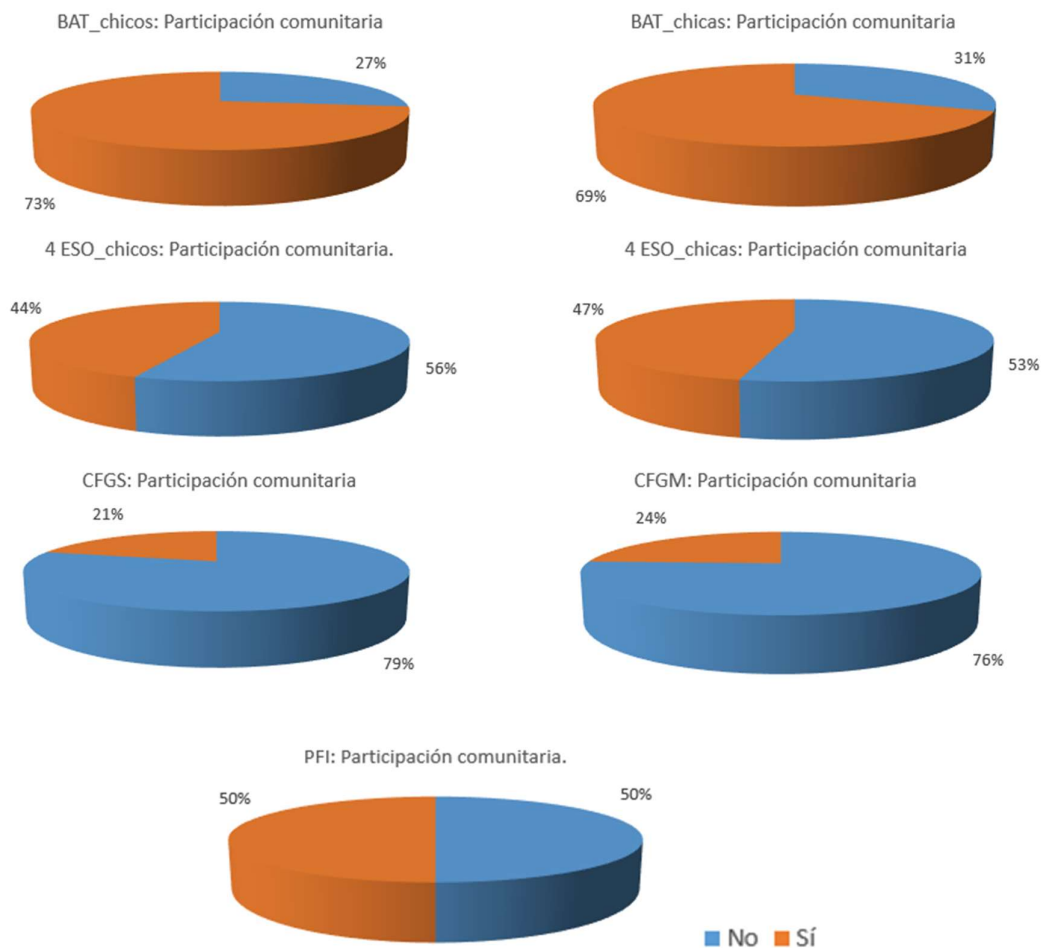


Figura 22. ¿Participas habitualmente en alguna actividad comunitaria fuera del INSDiM, como club de deporte, escuela de música o baile, asociación de jóvenes, ONG, etc.?

Por último, dentro de la dimensión de *relación con el mundo del trabajo*, se preguntó a los alumnos del INSDiM si participaban habitualmente en actividades comunitarias (figura 22). Los alumnos de bachillerato son los que participan más activamente fuera del instituto (un 73% de los chicos y un 69% de las chicas). En la ESO y PFI, el porcentaje de participación es más bajo (44% de los chicos de 4ºESO, un 47% de chicas de 4ºESO y un 50% en PFI).

El dato alarmante lo encontramos en los alumnos de ciclos formativos: tan solo un 21% de participación comunitaria en CFGS y un 24% en CFGM.

Como ya comentamos anteriormente, las actuales características del mercado de trabajo dificultan enormemente el papel de integrador social que antaño desempeñaba el empleo. Sin embargo, un 79% de los alumnos de CFGS y un 76% de los alumnos de CFGM, no realizan ningún tipo de actividad comunitaria organizada fuera del instituto. Podríamos pensar que este alto porcentaje de jóvenes ha apostado a una sola carta su suerte en el juego de la integración social: la carta de la formación y posterior entrada en el mercado laboral. Sin embargo, sabemos que en esa apuesta habrá muchos perdedores. Volvemos a detectar la necesidad de que desde el SIOL se ofrezcan espacios de encuentro "extraacadémicos" que, independientemente de si los jóvenes encuentran o no un puesto de trabajo, faciliten su vínculo social.

Pero, ¿qué tipo de espacios de encuentro podría ofrecer el SIOL-INSDiM? Hemos analizado los tipos de actividades comunitarias extraescolares que realizan los estudiantes encuestados del INSDiM. Como se observa en la fig. 23, el 51% de las actividades están relacionadas con los deportes, el 24% con el arte (música, baile, ...) y un 17% participa en asociaciones de jóvenes, "caus" o agrupaciones escoltas. La participación en sindicatos u organizaciones ecosociales es mínima. Encontramos aquí un *nicho* de actividades que podría ofrecer el SIOL: mercados de intercambio, bancos de tiempo, tareas de voluntariado, cineforums sobre temática laboral y ecosocial, cooperativas de estudiantes, huerto ecológico, taller de reparación de electrodomésticos y bicicletas, ... son ejemplos de iniciativas solidarias y no competitivas, pero relacionadas con el mundo laboral y el emprendimiento, que podrían promoverse desde el SIOL con el objetivo de incrementar la participación comunitaria de los jóvenes y facilitar su acceso a la ciudadanía participativa.

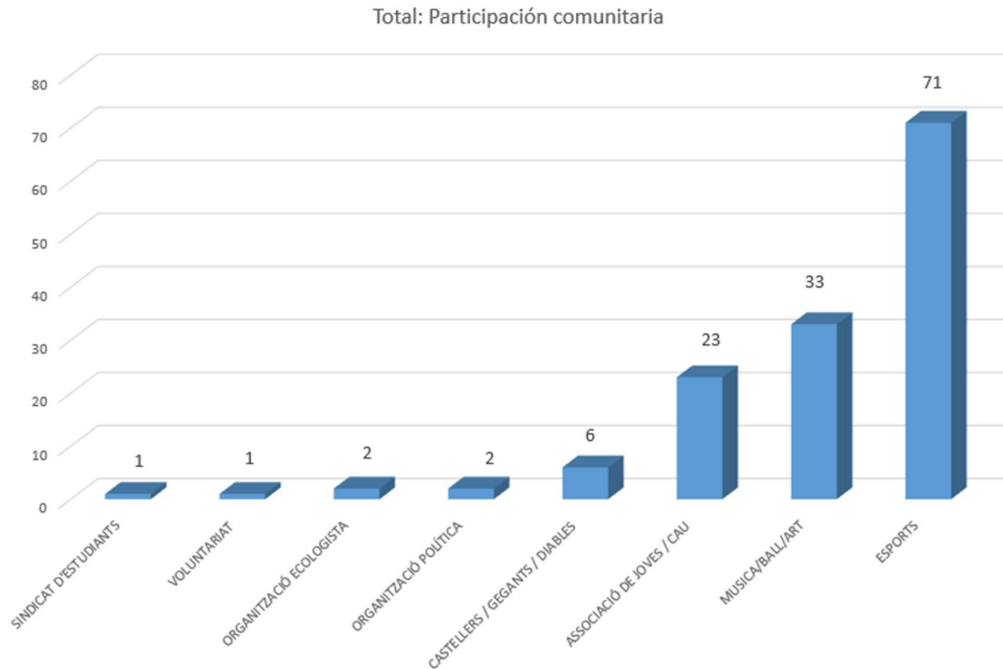


Figura 23. Tipos de participación comunitaria *extraescolar* de los alumnos encuestados del INSDiM

Información académica y profesional

La tercera dimensión que hemos analizado mediante la encuesta es la calidad de información académica y profesional que reciben los estudiantes. Para ello, se han utilizado cuatro variables: grado de conocimiento sobre los diferentes itinerarios formativos, grado de conocimiento sobre diferentes perfiles profesionales y ocupaciones, grado de conocimiento de las tendencias del mercado laboral y grado de conocimiento sobre legislación laboral.

Las respuestas a la pregunta *¿dispones de información clara y detallada sobre toda la oferta formativa (ciclos formativos, estudios universitarios, etc.) a la que puedes acceder cuando acabes los estudios que estás realizando?*, sugieren que se necesita hacer un esfuerzo desde el SIOL, en coordinación con los tutores de cada curso, por facilitar más información al respecto. Como se muestra en la figura 24, sólo un 35% de alumnos de bachillerato afirman disponer de información detallada, un 42% en el caso de 4º de ESO, un 50% en los alumnos de CFGS, un 42% en CFGM y un 37% en PFI.

A través de las conversaciones con docentes y alumnos, se ha detectado que la información que reciben los alumnos de 4º de ESO y bachillerato está muy dirigida hacia los estudios universitarios. Por ejemplo, este curso 2017/2018, los alumnos de 2º de bachillerato han asistido a jornadas informativas de todas las universidades catalanas, pero de ningún instituto con oferta de ciclos formativos de grado superior. Los alumnos de 4º de ESO han recibido

muy poca información sobre ciclos formativos de grado medio, ni siquiera de los CFGM que se ofertan en el propio centro. Todo esto nos confirma que la *formación profesional es un pilar, no suficientemente reconocido, del desarrollo económico y social* (Brunet et al., 2013). Es importante ofrecer una información rigurosa, detallada y en igualdad de condiciones sobre todas las formaciones e itinerarios educativos.

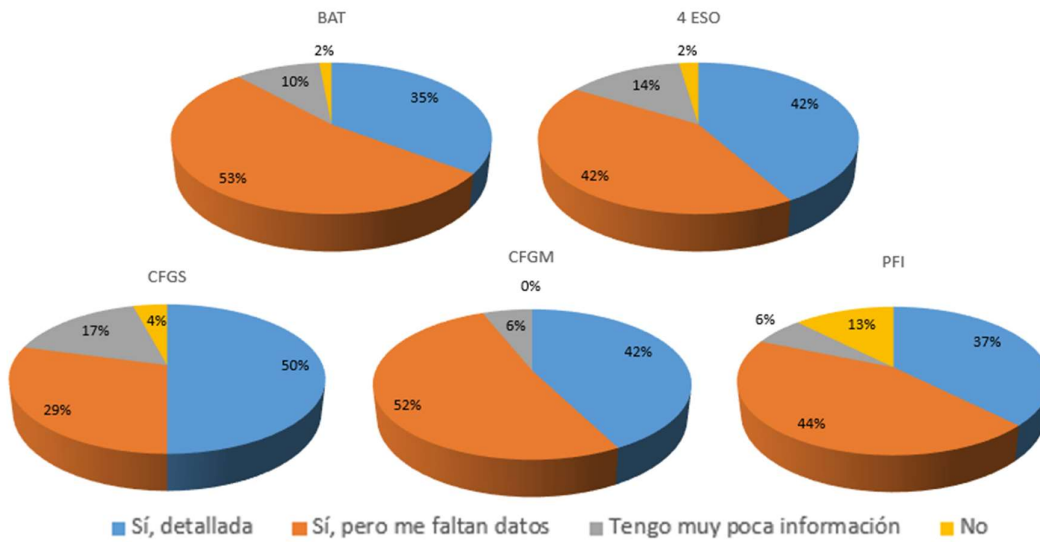


Figura 24. ¿Dispones de información clara y detallada sobre toda la oferta formativa (ciclos formativos, estudios universitarios, etc.) a la que puedes acceder cuando acabes los estudios que estás realizando?

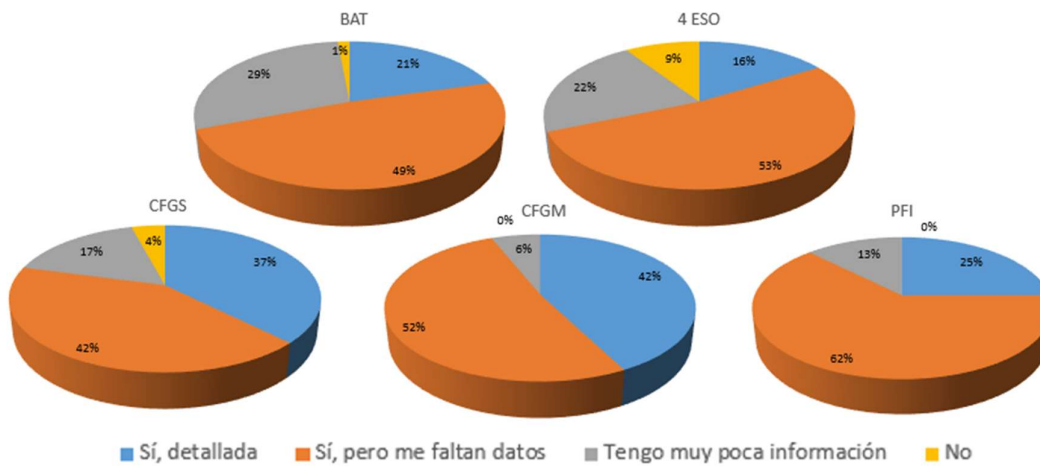


Figura 25. ¿Dispones de información clara y detallada sobre los diferentes perfiles profesionales y ocupaciones que existen en el mercado de trabajo: competencias demandadas, retribuciones, condiciones de acceso, condiciones de trabajo de cada profesión, etc.?

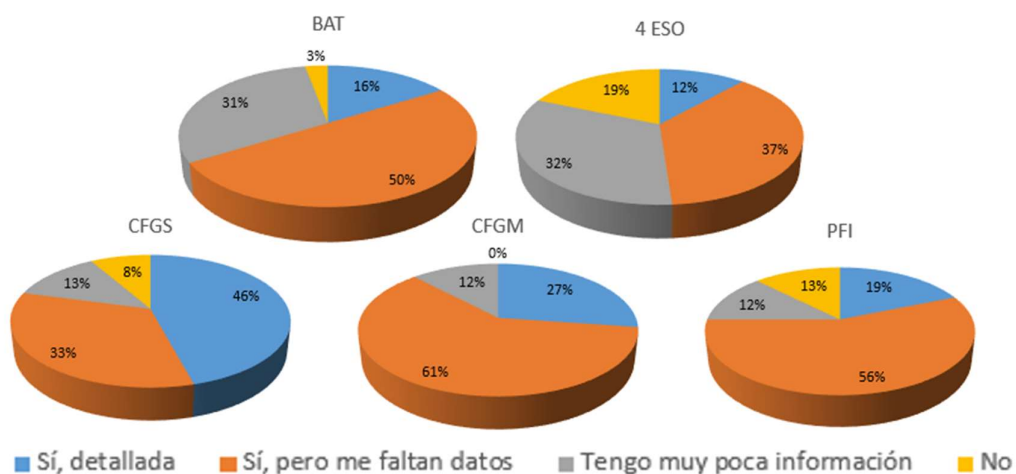


Figura 26. ¿Dispones de información clara y detallada sobre las tendencias del mercado de trabajo actual: sectores económicos con más demanda de empleo, nuevas ocupaciones, condiciones de precariedad de los jóvenes, tasas de desempleo, ...?

En cuanto a la información disponible sobre perfiles, ocupaciones y tendencias del mercado de trabajo (figuras 25 y 26), también se detecta una necesidad de mejora, especialmente en bachillerato, donde alrededor del 30% de los encuestados reconoce disponer de poca o ninguna información al respecto. En este caso, más que ofrecer charlas o conferencias al respecto (que se olvidan con facilidad), desde el SIOL se podría adecuar un espacio específico en la web donde todos los estudiantes y sus familias pudiesen acceder a esa información. Seguidamente, en las aulas, se trabajaría con esa información a partir de actividades donde el estudiante sea protagonista de la búsqueda y análisis de datos, y no un mero oyente. De esta manera se produciría un aprendizaje más significativo.

Finalmente, se preguntó a los encuestados sobre sus conocimientos en materia de legislación laboral (figura 27). En este caso, se detecta gran diferencia entre los alumnos de bachillerato-4ºESO y los de enseñanzas profesionales. Casi un 62% de los alumnos de bachillerato y 4ºESO, no dispone o tiene muy poca información leyes laborales, frente a un 4% de los alumnos de CFGS, 21% de los alumnos de CFGM y 31% de los alumnos de PFI. Aquí se percibe el buen trabajo realizado en las asignaturas de Formación y Orientación Laboral y Empresa e Iniciativa Emprendedora de la FP, y no se considera necesario realizar acciones adicionales desde el SIOL.

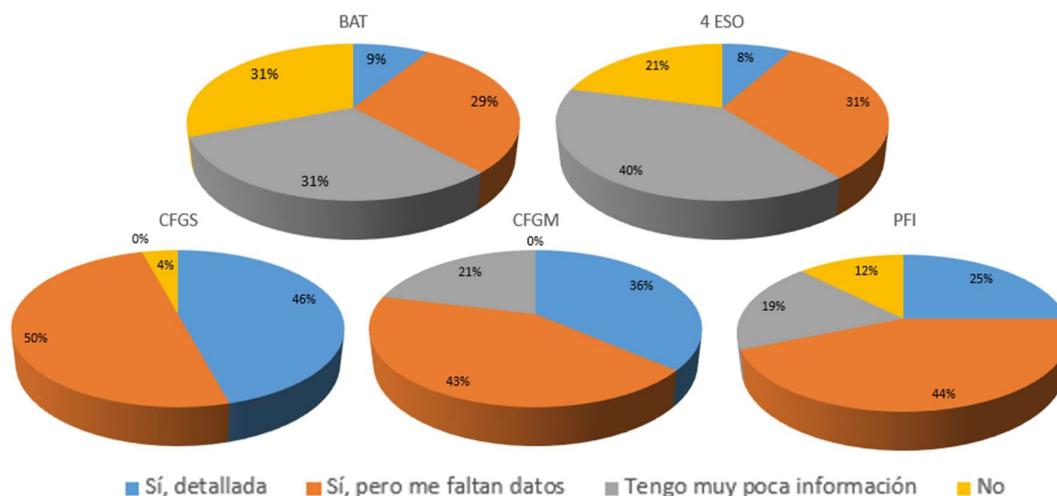


Figura 27. ¿Dispones de información clara y detallada sobre legislación laboral: tipos de contratos, participación y representación de los trabajadores, renta mínima básica, salario mínimo interprofesional, nóminas, posibilidades para iniciar un negocio, ...?

Capacidad de gestión del itinerario vital

La cuarta y última dimensión analizada mediante la encuesta es la capacidad de gestión del propio itinerario vital y profesional de los alumnos. El propósito de este apartado ha sido determinar si los alumnos del INSDiM disponen de las herramientas y conocimientos necesarios para autogestionar su inserción en el mundo laboral. Las variables estudiadas han sido las siguientes: técnicas de búsqueda de empleo, preparación para entrevistas de selección, preparación de un proyecto profesional en forma de portafolios, importancia otorgada a la formación a lo largo de la vida y sentimientos sobre el futuro laboral.

Los datos recogidos sobre las dos primeras variables (fig. 28 y 29) ratifican la importancia de organizar jornadas específicas sobre estos temas en el instituto. En los meses de marzo y abril de 2018, el departamento de FOL del centro organizó las "II Jornades d'Ocupació i Emprenedoria"⁶, con sesiones formativas de expertos en búsqueda de empleo por Internet, realización de videcurrículums o entrevistas de selección. Los asistentes a dichas jornadas fueron los alumnos de CFGM y estos alumnos son los que en la encuesta han reconocido, en un 94%, disponer de información clara y detallada sobre estos temas, frente a un 79% de los alumnos de CFGS, 59% de bachillerato, 56% de PFI o 54% de 4ºESO. Por lo tanto, desde el SIOL se promoverá la continuación de este tipo de jornadas, intentado aumentar el abanico de alumnos que asisten.

⁶ <https://agora.xtec.cat/ies-domenech-i-montaner-reus/general/ii-jornades-docupacio-i-emprenedoria/>

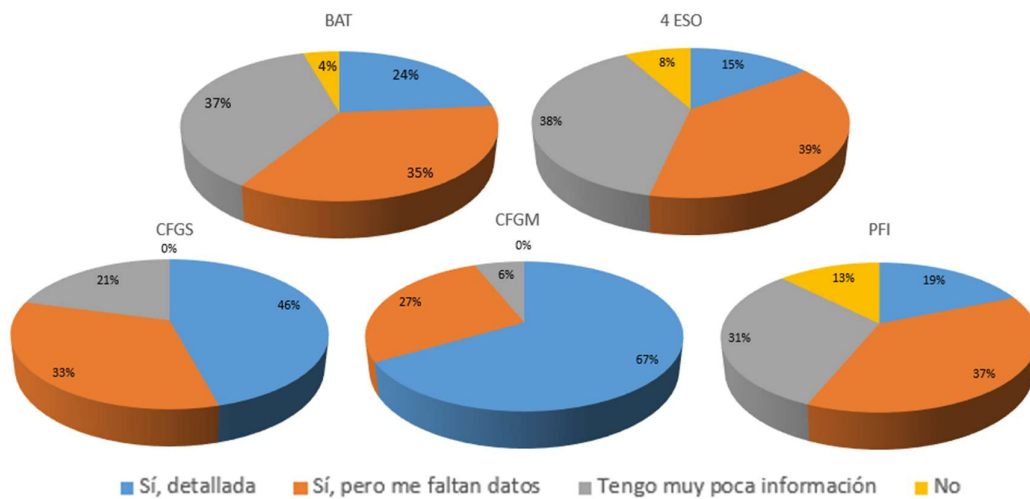


Figura 28. ¿Dispones de información clara y detallada sobre cómo realizar búsqueda de trabajo: portales de búsqueda en Internet, realización del currículum i videocurrículum, etc.?

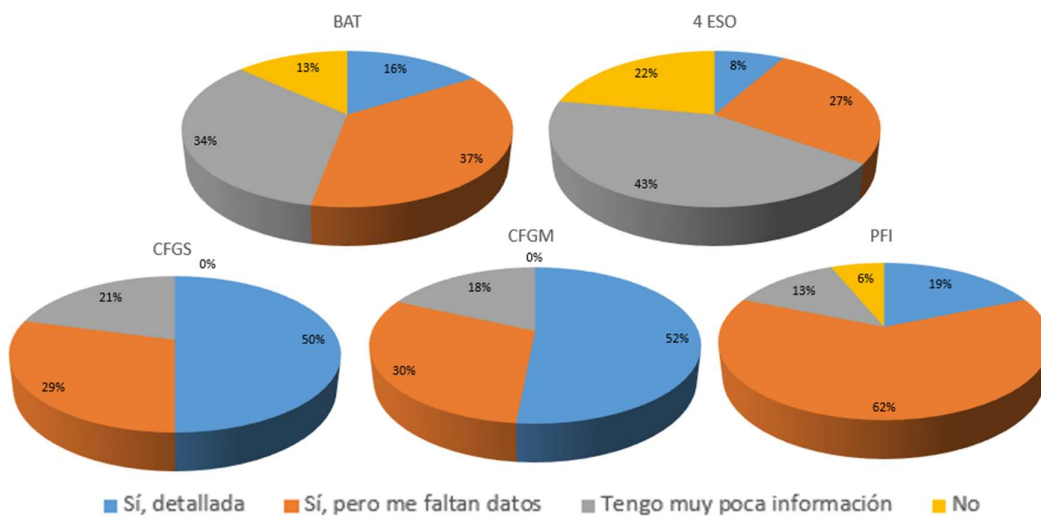


Figura 29. ¿Dispones de información clara y detallada sobre cómo realizar una entrevista de trabajo?

Una debilidad que se ha detectado a través de la encuesta es que el 71% de los alumnos de bachillerato, 52% de 4ºESO, 25% de PFI, 18% de CFGM y 17% de CFGS desconocen cómo planificar su proyecto profesional y documentarlo en forma de portafolios (ver figura 30). Éste es un aspecto que se deberá mejorar desde el SIOL, ya que la construcción de un proyecto profesional es de suma importancia, tanto para alumnos con orientación universitaria como para los que realizan formación profesional. Según Pelfort y Rodríguez (2016, p. 37) *el proyecto no es simplemente un deseo azaroso producto de las circunstancias de un momento ocasional e imprevisto, sino todo lo contrario: se trata de un afán intencional, un querer alcanzar ciertas*

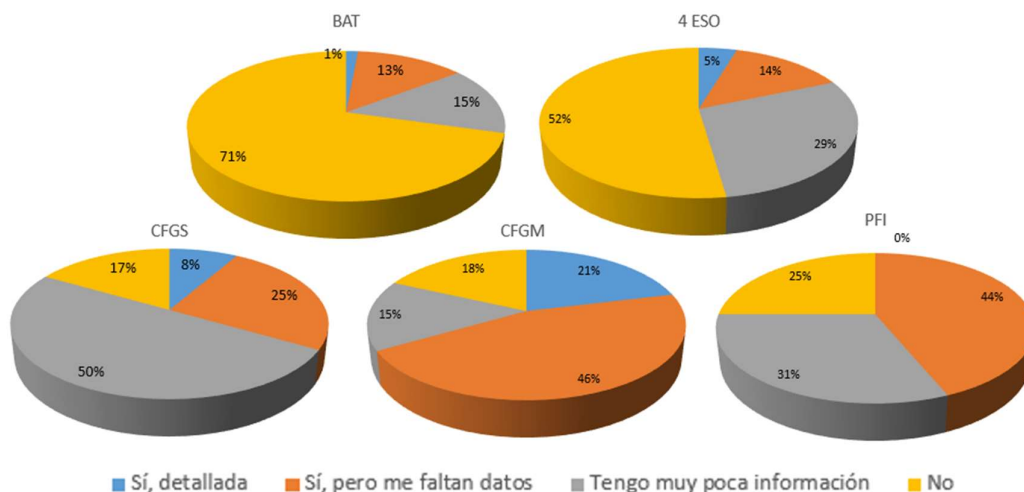


Figura 30. ¿Dispones de información clara y detallada sobre cómo planificar un proyecto profesional en forma de portafolios?

concretas y reales [...]; una reflexión crítica sobre el presente, sobre las posibilidades de futuro que se prevén y de los medios necesarios para conseguir los objetivos.

Por otro lado, con la encuesta se ha detectado una oportunidad para el INSDiM: la buena predisposición del alumnado para continuar un aprendizaje a lo largo de la vida. Como se muestra en la figura 31, el 79% de los alumnos de CFGS, el 70% de los de CFGM, el 57% de bachillerato y el 50% de 4ºESO y PFI, están de acuerdo con la necesidad de realizar formación a lo largo de la vida y, de hecho, les gusta. Este dato es una señal positiva para que, desde el SIOL, se promueva la realización de cursos y se amplíe la oferta formativa, tanto reglada como no reglada.

Todavía dentro del análisis de la dimensión "capacidad de gestión del itinerario vital", se preguntó a los alumnos si sentían rabia, frustración y/o desconcierto cuando pensaban en su futuro laboral. Aquí debemos indicar una señal de alarma, ya que, el 33% de los alumnos de CFGS (quizás por su madurez y necesidad de acceso al mercado laboral) reconocen experimentar sentimientos negativos frecuentemente (ver figura 32).

Es, por lo tanto, necesario que desde el SIOL se ofrezca un apoyo emocional a los estudiantes, especialmente a los que ya se encuentran más cerca de acceder al mundo laboral, para que aprendan a gestionar sus emociones negativas y a desenvolverse en un ambiente conflictivo e incierto. Herramientas como el *coaching* y el *mentoring* pueden ser de gran ayuda.

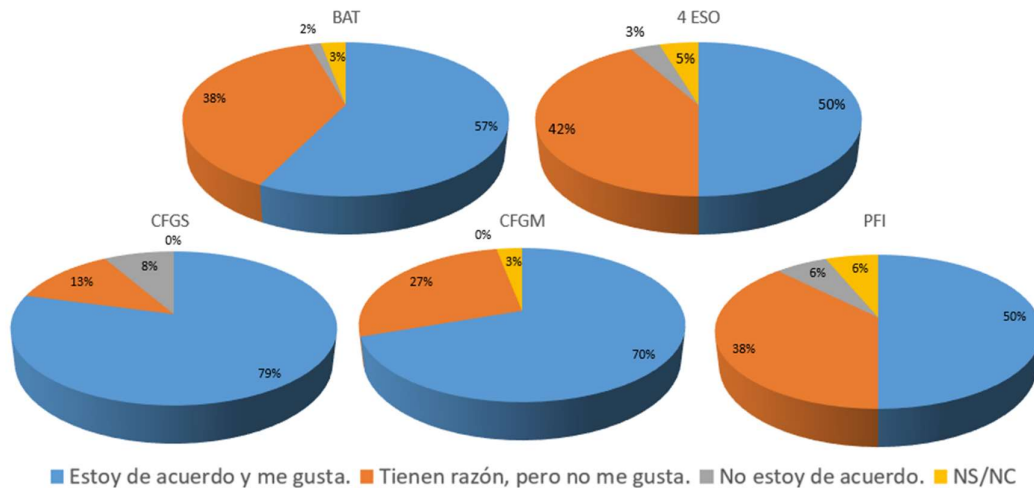


Figura 31. Según los expertos, es imprescindible realizar una formación a lo largo de la vida. Es decir, que independientemente de la edad, siempre deberemos estar en proceso de formación, debido al progreso tecnológico y los cambios en la sociedad. ¿Qué piensas sobre este tema?

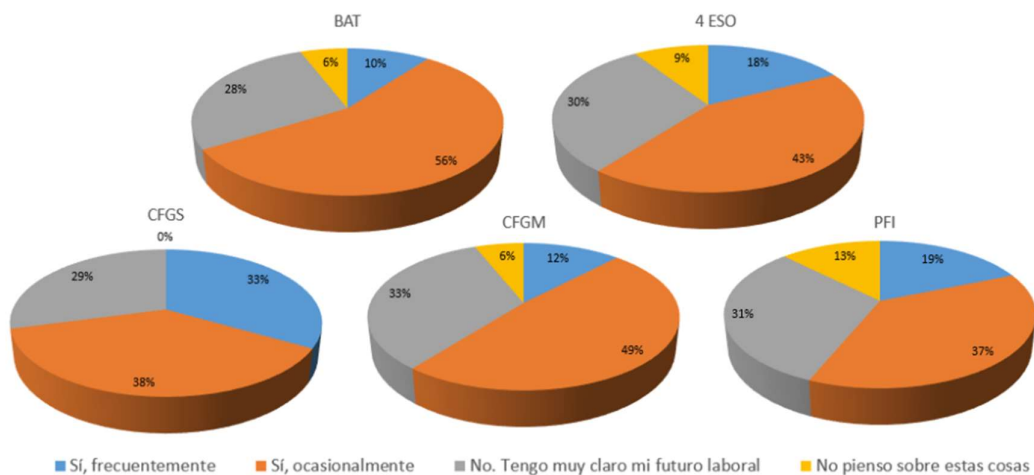


Figura 32. ¿Sientes rabia, frustración y/o desconcierto cuando piensas en tu futuro laboral?

Para finalizar la encuesta, se preguntó a los alumnos cuáles eran sus planes al acabar los estudios que estaban cursando (fig. 33). El 90% de los alumnos de bachillerato tiene previsto realizar una carrera universitaria frente a un 1% que opta por un CFGS. Este dato constata el carácter de preparación universitaria del bachillerato. Además, como se comentó anteriormente, los alumnos de bachillerato del INSDiM no reciben información sobre la oferta formativa de CFGS y esto determina sus futuras elecciones. Desde el SIOL se podría mejorar la información que se ofrece sobre los CFGS.

En cuanto a los alumnos de 4º de la ESO, el 74% optarán por estudiar bachillerato, frente a un 22% que realizará un CFGM. Según palabras de la

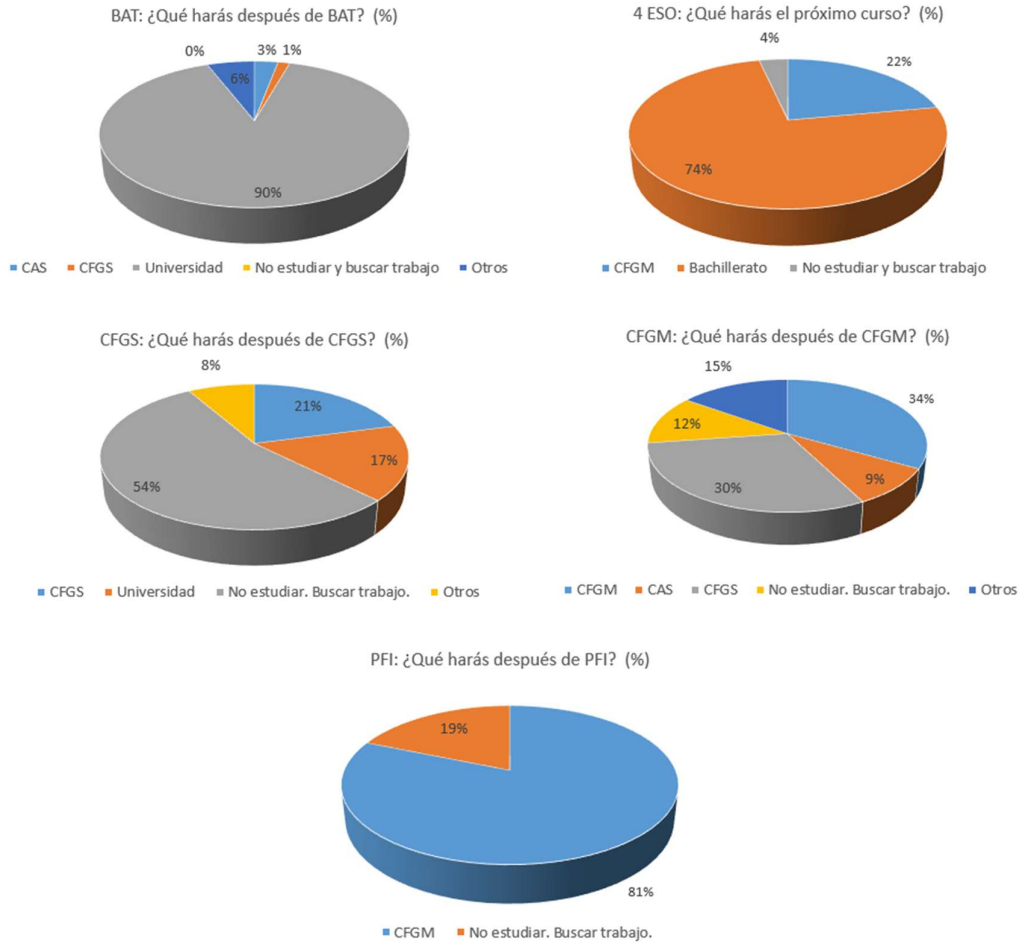


Figura 33. Respuesta a la pregunta sobre planes de futuro, por niveles educativos.

coordinación pedagógica del INSDiM, ese 22% es el de los "malos estudiantes" (con malos resultados académicos) o alumnos con necesidades educativas especiales. De nuevo, nos encontramos con un bajo reconocimiento de la formación profesional en el propio instituto.

En el caso de los alumnos de CFGS, el 54% tienen previsto buscar trabajo, un 21% cursar otro CFGS que complete su formación, un 17% iniciar estudios universitarios y un 8% otras opciones (prepararse oposiciones, buscar alternativas en el extranjero, ...). Desde el SIOL, se deberá potenciar el trabajo con ese 54% que tiene prevista su inserción en el mundo laboral, con la puesta en marcha de una bolsa de trabajo, la organización de encuentros con empresas, etc.

Las opciones escogidas por los alumnos de CFGM son más variadas: un 34% realizará otro CFGM, un 30% optará por matricularse de un CFGS, un 12% no estudiará y buscará trabajo, un 9% realizará el curso de acceso a los CFGS (CAS) y un 15% optará por otras alternativas. Se detecta, por tanto, una

dispersión elevada en las opciones y una necesidad de orientación académico-profesional en los alumnos de segundo curso de CFGM. En este sentido, es negativo constatar que no existe una hora de tutoría lectiva asignada para los ciclos formativos ni un plan de acción tutorial planificado. Desde el SIOL se intentarán promover estas dos herramientas.

Por último, el 81% de los alumnos de PFI optan por seguir estudiando un CFGM, mientras que el 19% restante desea incorporarse al mercado laboral. De nuevo, la bolsa de trabajo y encuentros con empresas que se ofrezcan desde el SIOL pueden ser útiles herramientas.

6.1.2 Cuestionario de calidad del modelo de orientación

Siguiendo las recomendaciones de Hammer et al. (2014, p. 53), se ha utilizado un cuestionario para medir la calidad del modelo de orientación actual del INSDiM. Con el objetivo de adquirir la visión más plural y objetiva, el cuestionario ha sido contestado, por separado, por la coordinadora pedagógica del centro (en colaboración con el responsable de orientación), por la responsable del departamento de Formación y Orientación Laboral de FP y por el coordinador de la Formación Profesional.

El citado cuestionario ha obligado a reflexionar sobre diez dimensiones de la orientación, valorando cada una de ellas en una escala tipo *likert* (de 1, totalmente en desacuerdo, hasta 4, totalmente de acuerdo). A continuación, se resumen y comentan los resultados más destacados del formulario:

Dimensión 1: Organización y comunicación del modelo de orientación

1a. El centro ha definido la orientación académico-profesional como elemento concreto en el Proyecto Educativo de Centro (PEC)

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 4

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

Como se puede apreciar, existe una percepción muy diferente entre la coordinación pedagógica del centro y los agentes más implicados en la FP. El motivo es que en la ESO y Bachillerato se realiza la orientación académica (no tanto profesional) de un modo sistemático y programado, recogido en un plan de acción tutorial (PAT). Sin embargo, no existe un plan de acción tutorial concreto para la FP.

1b. El centro cuenta con un documento que recoge un modelo de calidad para la orientación académico-profesional (principios, estándares, indicadores)

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 1

Pese a que la coordinación pedagógica contestó con un 3, se ha constatado que no existe el citado documento.

1c. Las actividades de orientación académico-profesional realizadas en el centro se documentan sistemáticamente

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 2

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 1

Existe consenso en la necesidad de mejorar el tratamiento documental de todas las acciones de orientación.

1d. El centro ha comprobado, mediante la evaluación, la consecución de los objetivos planteados en la orientación académico-profesional

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 1

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

Es necesario diseñar mecanismos de evaluación para el sistema de orientación.

1e. El centro cuenta con un proceso de mejora continua en el ámbito de la orientación académico-profesional

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 2

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

Se debe mejorar la evaluación de las acciones de orientación y los procedimientos para la mejora continua.

1f. El centro cuenta con un sistema de comunicación interna y externa de la información relativa a la orientación académico-profesional

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

El sistema de comunicación se basa en la organización de reuniones entre los diferentes equipos docentes, y con las familias. Sin embargo, en el centro existe la sensación (recogida en el proceso de observación participante de este trabajo) de falta de comunicación entre los propios departamentos del centro y entre los equipos docentes de ESO/BAT y los de FP. Encontramos aquí una posibilidad de mejora. Por ejemplo, desde el SIOP se podría editar un boletín electrónico periódico que recogiese toda la información relacionada con las actividades de orientación académico-profesional.

Dimensión 2: Implicación del equipo directivo y el claustro

2a. La dirección del centro se implica en la planificación y ejecución de la orientación académico-profesional

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

La dirección del centro está muy implicada en todos los aspectos de orientación académico-profesional de la ESO y bachillerato, pero no tanto en la Formación Profesional.

2b. Existe un Equipo Promotor de la Orientación que incluye, al menos, un responsable de dirección, un orientador y un profesor de asignatura

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

Es cierto que existe el Equipo Promotor de la Orientación para ESO y bachillerato, pero no para Formación Profesional.

2c. Las competencias y funciones del Equipo Promotor están claramente definidas en un documento

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 2

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

Aunque en el PAT se recogen algunas de las funciones, es necesario redactar un documento que defina con más detalle esas competencias y funciones.

2d. El claustro se implica en la ejecución de acciones y actividades de orientación académico-profesional

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

Es difícil solicitar al claustro una implicación, cuando todavía no está claramente definido el plan de orientación, especialmente en la FP. Por lo tanto, este aspecto se deja pendiente de tratamiento hasta futuras evaluaciones.

Dimensión 3: El centro ofrece acceso a información de perfiles profesionales y tendencias del mercado laboral

3a. El centro cuenta con información actualizada y de buena calidad sobre perfiles profesionales y tendencias del mercado laboral

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 3

Valoración Coordinación FP: 3

Como se observa, las valoraciones son bastante buenas en este aspecto. Sin embargo, con la encuesta realizada a los alumnos se constató que es necesario mejorar el traspaso de esa información a los alumnos de ESO y bachillerato.

3b. Existe un espacio específico en la web del centro donde todos los estudiantes y sus familias pueden acceder a esta información

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 2

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

Se ha constatado que no existe tal espacio en la web. Por lo tanto, es una posibilidad de mejora a realizar desde el SIOL.

Dimensión 4: El centro promueve la participación activa de las familias en actividades de orientación

4a. Existen canales específicos de información y participación con las familias para el área de orientación académica-profesional

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 4

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

4b. El sistema de orientación establece actividades específicas donde las familias participan en acciones de orientación organizadas por el centro o el AMPA (charlas, talleres de padres, visitas)

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

4c. Existen formatos concretos que inviten a las familias a que faciliten la implicación de las empresas en actividades de orientación en el centro

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 1

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

En los estudios de ESO y bachillerato, la comunicación con las familias es muy estrecha. Sin embargo, en los estudios de FP, se limita a la organización de una reunión informativa a inicio de curso (a la que asisten muy pocas familias) y a contactos esporádicos de los tutores. Por lo tanto, es un área de mejora, especialmente con las familias de alumnos de CFGM y PFI.

Otra posibilidad de mejora es la de aprovechar la experiencia profesional de las familias como herramienta de información e inserción laboral. Por ejemplo, se pueden organizar charlas donde los familiares expliquen su actividad laboral, o se pueden gestionar prácticas de formación (FCTs) en empresas de familiares.

Dimensión 5: Existe una vinculación de las asignaturas curriculares con el ámbito profesional

5a. Dentro de las funciones del docente, se desarrolla y explicita su rol como "aliado de la orientación" y su influencia en las elecciones futuras de los jóvenes

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 3

En este sentido, se detecta la necesidad de sistematizar esa participación de todos los docentes en las tareas de orientación. Para ello, la fundación Betterlsmann ha desarrollado un MOOC muy interesante⁷. Desde el SIOL, se podría promover la participación del equipo docente en ese curso.

5b. Existe una colaboración articulada entre el Departamento de Orientación del centro y el profesorado que tenga como fin la implicación de éste en la orientación.

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 4

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

De nuevo, se constata las diferencias entre el funcionamiento de la ESO/BAT y la Formación Profesional en el INSDiM.

5c. Se integran conceptos sobre la economía y el mundo laboral en nuestras clases, vinculando el aprendizaje curricular de las asignaturas con el ámbito profesional

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

Es alarmante comprobar que desde los responsables de la FP del centro existe la percepción de poca vinculación entre las asignaturas y el mundo laboral. Éste es un punto de mejora muy importante. Desde el SIOL se potenciará la orientación a competencias en los procesos de enseñanza-aprendizaje de la FP.

⁷ Disponible en <https://www.scolartic.com/es/web/el-profesor-como-aliado-en-la-orientacion-profesional-1a-edicion>

5d. Se destaca la importancia del aprendizaje de idiomas y las áreas de conocimiento STEAM⁸ en una amplia gama de trayectorias profesionales, con una alta demanda en el mercado laboral

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 2

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 3

Se detecta la necesidad de potenciar el aprendizaje de idiomas y de materias STEAM en la ESO y bachillerato. Este aspecto queda fuera del ámbito de actuación del SIOL.

Dimensión 6: El centro ofrece a los jóvenes encuentros con profesionales y emprendedores

6a. El centro organiza charlas sobre profesiones con empresarios y trabajadores de diversas empresas para conocer las competencias y habilidades que son más valoradas en el lugar de trabajo

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 2

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

6b. El centro ofrece oportunidades de participar en programas de coaching y mentoring de orientación profesional con empresarios y empleados

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 1

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

6c. El centro ofrece oportunidades para participar en actividades de exploración de profesiones o empresas

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

Debido a las bajas valoraciones en las tres variables de esta sexta dimensión, encontramos aquí una debilidad en el funcionamiento de la orientación en el centro, que se podría mejorar desde el SIOL.

⁸ STEAM: Science, Technology, Engineering, Arts & Design, Mathematics

Dimensión 7: El centro ofrece, a los jóvenes, experiencias en lugares de trabajo

7a. El centro organiza visitas a empresas regularmente y para los diferentes niveles educativos

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 2

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

Éste es un punto de mejora evidente.

7b. El centro ofrece oportunidades para participar en actividades de exploración de profesiones o empresas

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 2

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 3

7c. El centro dispone de un plan de prácticas en empresas y organizaciones para sus alumnos de secundaria, bachillerato y ciclos formativos

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 4

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

Estas prácticas se realizan en el segundo curso de los ciclos formativos y en los PFI. Sin embargo, no se realiza ningún tipo de práctica en ESO y bachillerato.

Dimensión 8: Encuentros e información sobre futuros caminos educativos y académicos

8a. El centro ofrece información sobre las oportunidades del sistema educativo que está disponibles para los alumnos, incluyendo las vías académicas y de Formación Profesional

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 4

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

Se detecta aquí una divergencia de opinión entre los responsables de ESO/BAT y los de FP. El problema detectado es que desde el profesorado de FP se tiene la sensación de que la información que reciben los alumnos de

ESO/BAT está muy dirigida al acceso a la universidad, olvidando informar sobre los estudios de FP.

8b. El centro favorece encuentros con alumnos y exalumnos que están estudiando niveles educativos posteriores

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 1

Pese a la buena valoración de la Coordinación Pedagógica, no se ha podido constatar que se realicen esos encuentros de una manera sistemática.

8c. El centro organiza encuentros y visitas con universidades y centros de FP

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 4

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

De nuevo detectamos la necesidad de ofrecer más información sobre los estudios de FP.

Dimensión 9: Adaptación de las necesidades diversas de los alumnos

9a. El sistema es inclusivo y respetuoso, adaptándose a las diversas necesidades, competencias, talentos e intereses del alumnado a lo largo de las diferentes etapas, asesorando siempre con criterios de equidad y respeto a la diversidad.

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 4

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

En este caso, se ha comprobado la gran implicación del centro por facilitar la inclusión de todo tipo de alumnado. Es especialmente interesante el trabajo realizado desde el equipo de orientación de ESO/BAT.

9b. El sistema es neutro respecto a las preferencias vocacionales expresadas por los alumnos y ofrecerles en igualdad de condiciones información sobre todas las formaciones (FP, Universidad) e itinerarios educativos (científicos, artísticos, sociales, humanistas, tecnológicos, ...)

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 3

Valoración Departamento FOL-FP: 1

Valoración Coordinación FP: 2

De nuevo se detecta la necesidad de mejorar la información que se ofrece sobre la formación profesional.

Dimensión 10: Orientación personal

10a. Cada estudiante tiene acceso a entrevistas personales con un orientador, cuando esté tomando decisiones significativas en áreas de orientación académico-profesional

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 4

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 2

En este caso, se detecta la necesidad de mejorar las actividades de tutoría en la FP.

10b. Apoyamos a nuestros alumnos para que documenten sus actividades de orientación profesional (por ejemplo, portfolio)

Valoración Coordinación Pedagógica / Orientador: 2

Valoración Departamento FOL-FP: 2

Valoración Coordinación FP: 1

Éste es un aspecto de mejora que ya se detectó en la encuesta a los alumnos.

En la figura 34 se muestra un resumen de la valoración al cuestionario de calidad del modelo de orientación. Analizando el gráfico, podemos concluir que existe una valoración más baja del todo el modelo por parte de los agentes implicados en la FP. En cambio, la valoración realizada por parte de los agentes que trabajan en el área ESO/Bachillerato es mejor, especialmente en las dimensiones relacionadas con la información que se ofrece a los alumnos sobre vías académicas, adaptación a las necesidades diversas de los alumnos y la orientación personal.

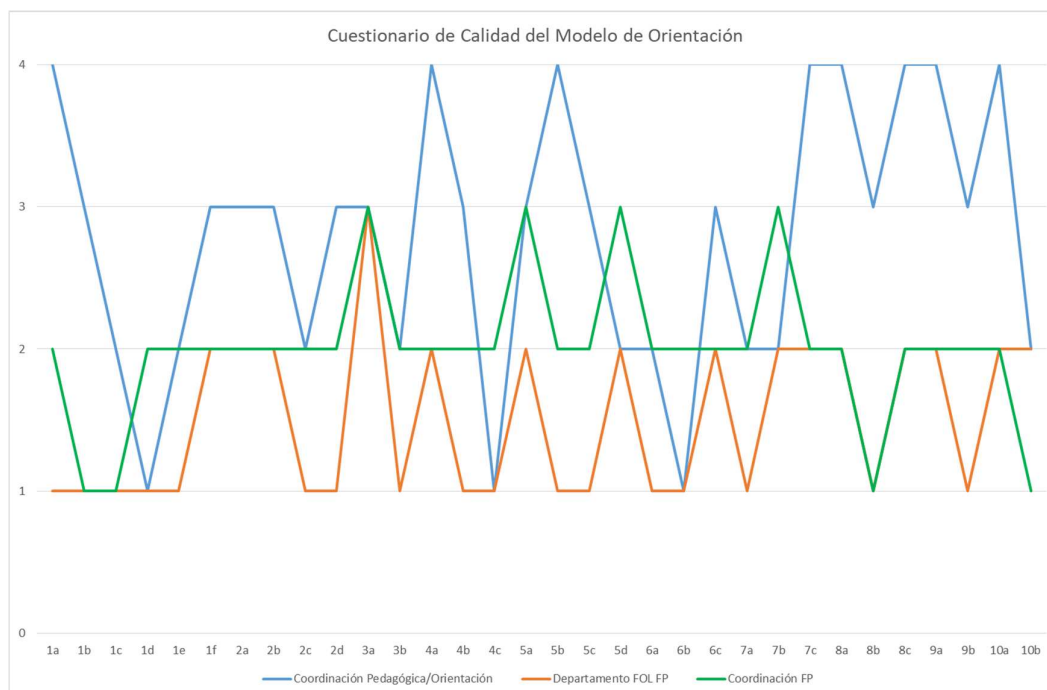


Figura 34. Resumen de la valoración al cuestionario de calidad del modelo de orientación del INSDiM

6.1.3 Entrevistas

Tanto la encuesta realizada a los alumnos como el cuestionario de calidad del modelo de orientación son herramientas muy rígidas que no limitan la libre expresión de los participantes. Por este motivo, se ha decidido complementar el análisis con diversas entrevistas semiestructuradas y la utilización de un cuaderno de campo donde se han ido recogiendo diferentes percepciones y comentarios muy relevantes.

A continuación, se resumen los resultados más destacados de esta fase del trabajo.

Entrevista con el responsable de orientación del INSDiM

El responsable de orientación del centro se encarga, principalmente, de coordinar la acción tutorial en la ESO y tratar los casos de alumnos con necesidades educativas especiales (NEE), a los que ayuda en su proceso de orientación académica y profesional.

Es un apasionado por su trabajo – *m’encanta el meu treball... se’m passant els dies volant*, afirma satisfecho – aunque reconoce estar desbordado. El motivo principal de esta sobrecarga es que necesita realizar un tratamiento individualizado de los alumnos con NEE, y eso requiere mucho tiempo. Sugiere que *“es necessita més personal per tasques d’orientació”*. Además, se queja de la ayuda que recibe desde el Departament d’Ensenyament, a

través del *Equip d'Assessorament Psicopedagògic*: *"No fan la seva feina... tan sols papers..."*.

Cuando le preguntamos sobre cómo se podría mejorar la orientación profesional en el centro, reconoce que ya se está llevando a cabo un buen trabajo. *"El 70% dels nostres alumnes de ESO, ja tenen molt clar que faran el batxillerat i, després, aniran a la universitat. [...] Sí que hi ha un 30% d'alumnes amb més necessitat d'orientació. [...] Pot ser hauríem de fer més coses amb els cicles formatius ... visitar els taller del centre, per exemple"*

Por último, destacó la importancia de una buena orientación académica y profesional: *"és molt important... hem d'ubicar correctament a cada noi"*

Entrevista con la tutora de 2º de bachillerato

A la tutora de 2º de bachillerato le preguntamos cómo realizaban las tareas de orientación profesional en su nivel educativo. Reconoció que *"es podrien fer més coses"*, ya que la orientación se limitaba a organizar charlas de presentación de la oferta educativa de cada universidad catalana.

Entrevista con la tutora coordinadora pedagógica

Desde la coordinación pedagógica del centro, se percibe un discurso muy similar al del responsable de orientación. De hecho, trabajan codo a codo por ofrecer una buena orientación académico-profesional y lograr la inclusión de todo el alumnado con NEE.

Sí que reconoce sobrecarga de trabajo y cierto grado de improvisación en algunas acciones: *"... potser hem d'organitzar tota la feina que fem en matèria d'orientació i sistematitzar-la, perquè la fem de manera molt caòtica"*.

La coordinadora pedagógica nos facilita un listado con todas las actividades realizadas en el curso 2017/2018 en materia de orientación laboral en la ESO y bachillerato:

Nivel educativo	Actividad
2º bachillerato	Conferencias de todas las universidades catalanas
2º bachillerato	Visita a las Jornadas de puertas abiertas de la Universitat Autònoma de Barcelona
1º bachillerato	Visita al "Saló d'Ensenyament"
1º bachillerato	Visita a la Central Nuclear de Ascó
1º bachillerato	Visita a empresa del sector químico de Tarragona
ESO	Servicio de Orientación del centro
3º/4º ESO	Reuniones con las familias para tratar la orientación académica de los alumnos
4º ESO	Visita a la feria de formación profesional "Camins d'FP" ⁹

⁹ <https://www.tarragona.cat/empreses/tarragonaimpuls/formacio/fira-de-formacio-professional-camins-dfp-2018>

Entrevista con la responsable del Departamento de Formación y Orientación Laboral de la Formación Profesional

La compañera responsable de la Formación y Orientación Laboral remarca la dificultad de orientar a los alumnos en temas laborales en un entorno de incertidumbre como el actual: *"... és complicat dir que s'esforcin i es formin, si després no hi ha garantia d'inserció..."*. Sin embargo, no cae en el desánimo y destaca todo el trabajo que se está realizando en los ciclos formativos por acercar a los alumnos al sector empresarial, con iniciativas como la FP dual, la mejora de la formación en centros de trabajo y la promoción del emprendimiento. Sobre este último aspecto, la responsable de FOL detecta la necesidad de dar un enfoque distinto: *"... s'ha de promoure més la intrepreneduria i l'emprenedoria social, i no tant el model de Facebook o Google, que és molt llunyà per alumnes com els nostres ... "*

También califica como muy positivos los resultados obtenidos con la organización de las "II Jornades d'Ocupació i Emprenedoria" del centro y la participación en el concurso de emprendimiento iFEST.

Como puntos a mejorar, insiste en la necesidad de mejorar la comunicación entre el equipo docente de ESO/Bachillerato y el de ciclos formativos. También cree necesario habilitar un espacio físico exclusivo para el SIOL.

Por último, nos facilita un listado con todas las actividades realizadas en el curso 2017/2018 en materia de orientación laboral en los ciclos formativos:

Nivel educativo	Actividad
Todos los CF	Asignaturas FOL y EIE
2º CFGM IT	Visita a Radio Reus y Canal Reus TV
Todo CFGM	Visita a la empresa Saltoki de Reus
CFGS Mantenimiento	Visita a la empresa Indústries Teixidó de Riudecols
Todo CFGS	FP Dual
Todos los CF	Prácticas en empresas (FCT)
Todos los CF	"II Jornades d'Ocupació i Emprenedoria"
CFGM	Participación en el concurso de emprendimiento iFEST ¹⁰
Todos los CF	Gestión puntual de ofertas de trabajo
Todos los CF	Participación en la "Fira de l'ocupació i la mobilitat" ¹¹ de Reus
CFGM Telecomunic.	Proyecto de emprendimiento: "Diseño e implementación de un escaparate automatizado"

¹⁰ http://empresa.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emprenedoria/intern/ifest

¹¹ <https://cambrareus.org/fira-de-locupacio-i-la-mobilitat/>

Entrevista con el coordinador de Formación Profesional del centro

Las entrevistas mantenidas con el coordinador de FP del centro se han dirigido, sobretodo, a pensar en posibles mejoras en la orientación laboral que reciben los alumnos de formación profesional del INSDiM y en los mecanismos de inserción laboral.

Los puntos más destacados son:

- Ofrecer un servicio de Bolsa de Trabajo adecuado
- Ofrecer un servicio de Reconocimiento y Cualificación Profesional para personas trabajadoras
- Mejorar la acción tutorial en los ciclos formativos, con la elaboración de un PAT específico para la FP.
- Mejorar el seguimiento que se realiza sobre los titulados en FP en materia de inserción laboral.
- Luchar contra el abandono escolar.

Respecto a este último punto, se ha creído conveniente analizar las cifras de abandono en la formación profesional. Como podemos observar en la figura 35, la tasa de abandono media es del 22%, con una desviación típica de 11,68. Ese abandono es especialmente preocupante en los primeros cursos de los ciclos de formativos de grado medio.

	Alumnos matriculados	Alumnos que abandonan	%
1º CFGM Mantenimiento Electromecánico	27	8	30%
2º CFGM Mantenimiento Electromecánico	22	8	36%
1º CFGM Mecanización	25	7	28%
2º CFGM Mecanización	17	3	18%
1º CFGM Inst. Eléctricas y Automáticas	19	3	16%
2º CFGM Inst. Eléctricas y Automáticas	26	4	15%
1º CFGM Inst. de Telecomunicaciones	23	11	48%
2º CFGM Inst. de Telecomunicaciones	17	3	18%
1º CFGS Automática y Robótica Industrial	17	3	18%
2º CFGS Automática y Robótica Industrial	19	3	16%
1º CFGS Mecatrónica / Fab. Mecánica	30	6	20%
2º CFGS Mecatrónica	21	4	19%
2º CFGS Fab. Mecánica	17	0	0%
		Media	22%
		Desviación	11,68

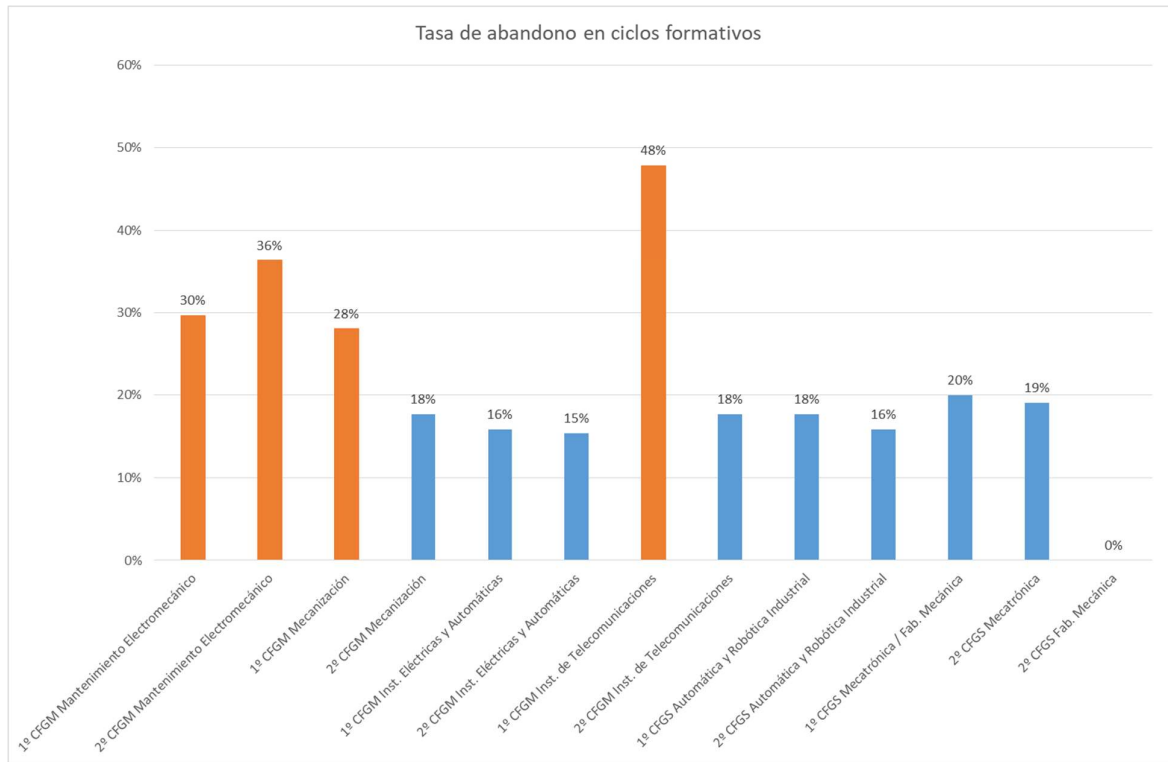


Figura 35. Tasa de abandono en los ciclos formativos

Conversando con el coordinador de FP, también detectamos dos oportunidades del INSDiM en materia de orientación laboral. En primer lugar, el "ecosistema orientador" de la ciudad de Reus es muy favorable: entidades como el Institut Municipal de Formació i Empresa "Mas Carandell", la Cambra de Comerç de Reus, el Consell Comarcal del Baix Camp y REDESSA (empresa municipal del Ajuntament de Reus encargada de ofrecer apoyo a la iniciativa empresarial, la generación de puestos de trabajo y la promoción económica) trabajan en el ámbito de la orientación e inserción laboral y el INSDiM tiene una relación muy estrecha con todas ellas. Y en segundo lugar, el hecho de ofrecer FP-dual y realizar formación en centros de trabajo en todos los ciclos formativos, hace que el INSDiM tenga una lista de contactos de más de cincuenta empresas y entidades colaboradoras, con las que se podría fortalecer la colaboración en materia de orientación e inserción laboral (ver anexo 3).

Por último, el coordinador de FP señala el inconveniente que supone la inestabilidad en la plantilla de profesorado de los ciclos formativos (de los 33 profesores de FP, 18 son interinos): *"Com que no sabem si continuaran el proper curs, és difícil planificar projectes a mig o llarg termini"*. Esto supone una amenaza para la implantación de un servicio de orientación, diseñado para contar con la máxima implicación de todo el profesorado.

6.1.4 Resultados integrados de la aplicación de las técnicas cuantitativas y cualitativas

A continuación, y como resumen del análisis realizado en los anteriores apartados, se muestran un análisis DAFO, un listado de las necesidades de los alumnos y un listado de las necesidades del INSDiM en materia de orientación e inserción laboral.

Análisis DAFO

DEBILIDADES

- a) Bajo nivel de autoconocimiento de intereses, valores, competencias y habilidades entre el alumnado de PFI.
- b) Falta de información completa, clara y detallada de los diferentes itinerarios formativos.
- c) Se ofrece poca información sobre la Formación Profesional a alumnos de 4ºESO y bachillerato.
- d) Bajo grado de conocimiento de perfiles profesionales, ocupaciones y tendencias del mercado de trabajo, especialmente entre el alumnado de bachillerato.
- e) Bajo grado de conocimiento sobre legislación laboral en 4º de ESO y bachillerato.
- f) Se ofrece poca información y ayuda para la planificación del proyecto profesional de los alumnos, por ejemplo, con un portafolios.
- g) No existe una hora de tutoría en horario lectivo para los alumnos de ciclos formativos, en la cual se podrían trabajar muchos conceptos relacionados con la orientación laboral.
- h) El centro no dispone de un modelo de calidad para la orientación académica y profesional.
- i) Se detecta falta de planificación en las acciones de orientación.
- j) El centro no dispone de un Plan de Orientación Académica y Profesional, POAP.
- k) El centro no dispone de un Plan de Acción Tutorial específico para FP.
- l) El centro no ha definido un equipo promotor de la orientación para FP.
- m) Falta de personal dedicado en exclusiva a la orientación
- n) No se dispone de un espacio en la página web del centro donde se ofrezca información detallada sobre perfiles profesionales y tendencias del mercado de trabajo.
- o) Se detecta un vínculo débil entre las asignaturas de ciclos formativos y la realidad del mundo laboral.
- p) Se realizan pocas visitas a empresas y se organizan pocos encuentros con profesionales, emprendedores y exalumnos.
- q) No existe un plan de prácticas en empresas para 4º de ESO y bachillerato.
- r) El centro no dispone de un espacio físico habilitado para el SIOL
- s) No se realiza un seguimiento detallado de la inserción laboral de los exalumnos de formación profesional.
- t) Poca participación de las familias en el proceso de orientación (especialmente en CFGM)

AMENAZAS

- a) Nivel de autoconocimiento más bajo en chicas que en chicos en 4ºESO y bachillerato.
- b) Poca participación de los alumnos de ciclos formativos en actividades extraescolares y comunitarias.
- c) Peligro de pérdida de vínculo social de los jóvenes estudiantes de FP
- d) Bajo reconocimiento social a la Formación Profesional.
- e) Alto abandono escolar en la Formación Profesional, sobretodo en los ciclos formativos de grado medio.
- f) El 33% de los alumnos de Ciclos Formativos de Grado Superior experimentan sentimientos negativos (rabia, frustración, desconcierto, ...) en relación a su futuro profesional.
- g) Falta de comunicación entre los equipos docentes de ESO/BAT y los de Formación Profesional.
- h) *Categorización social* (con los consecuentes prejuicios y estereotipos) entre alumnos de bachillerato y alumnos de FP.
- i) Incertidumbre del mercado laboral y la situación económica
- j) Sobrecarga de trabajo del personal orientador
- k) Baja matrícula en estudios de CFGM
- l) Baja comunicación entre los equipos docentes de CFGM y las familias.
- m) Sobrecarga de trabajo del responsable de orientación del centro.
- n) Alto número de profesores interinos. Inestabilidad de la plantilla.

FORTALEZAS

- a) Trabajo de tutoría en ESO y BAT. Especialmente, en las áreas de autoconocimiento e información de estudios universitarios.
- b) Trabajo realizado en el área de FOL y EIE en los ciclos formativos. Especialmente en el área de legislación laboral, promoción del *intraemprendimiento*, búsqueda de trabajo en Internet y realización de entrevistas de trabajo.
- c) Organización de las Jornadas de Ocupación y Emprendimiento
- d) Alto compromiso del instituto por la inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales.
- e) Estrecha relación con instituciones del territorio dedicadas a la orientación e inserción laboral.
- f) Existencia de un Plan de Acción Tutorial para la ESO y BAT

OPORTUNIDADES

- a) Alta motivación de los alumnos por incorporarse al mercado laboral
- b) Auge de la economía social y de otras actividades que, aunque no implican trabajo remunerado, contribuyen a mejorar las relaciones sociales y otras relaciones con la Naturaleza.
- c) Juventud consciente de la formación a lo largo de la vida.
- d) Aparición de nuevas metodologías de enseñanza/aprendizaje en el aula (aprendizaje competencial, ABP, *flipped classroom*, ...)
- e) Promoción de la figura del profesor orientador por parte de la administración y otras instituciones.
- f) Lista de contactos de empresas y entidades colaboradoras amplio
- g) Consciencia social sobre el problema del desempleo juvenil y la crisis sistémica en la que nos encontramos

Necesidades del alumnado del INSDiM en materia de orientación laboral

- 1) Entender las dinámicas del actual mercado de trabajo, para poder incorporarse a él de manera crítica y proactiva.
- 2) Luchar contra la precariedad material del empleo: temporalidad, condiciones económicas, ...
- 3) Luchar contra la precariedad social y subjetiva: crear lazos sociales de apoyo mutuo, fortalecer la negociación colectiva, generar sentido de la propia actividad, ...
- 4) Potenciar su aprendizaje en el área STEAM e idiomas.
- 5) Potenciar la adquisición de competencias clave para la empleabilidad: autoliderazgo, comunicación, gestión del tiempo, gestión de conflictos, trabajo en equipo, mejora continua, ...
- 6) Pero también, potenciar el aprendizaje para la resiliencia de la comunidad ante un posible escenario de colapso: gestión de conflictos, producción local de energía y alimentos, mantenimiento de las infraestructuras, cultura *do-it-yourself*, ...
- 7) Sensibilizarse sobre la importancia de no abandonar los estudios. Especialmente, en los alumnos de primer curso de CFGM.
- 8) Mejorar su autoconocimiento de capacidades, competencias, intereses y valores. Especialmente, entre las chicas de bachillerato y 4º ESO y los alumnos de PFI.
- 9) Obtener más información detallada sobre los estudios de Formación Profesional.
- 10) Recibir una tutoría mejor planificada y con más horas de dedicación. Especialmente, en los ciclos formativos.
- 11) Recibir sesiones de *coaching* individual y grupal para facilitar la consecución de los objetivos que se planteen.
- 12) Mejorar el vínculo social y la participación comunitaria de los alumnos de Formación Profesional.

- 13) Experimentar más contactos con el sector empresarial: visitas técnicas, conferencias, prácticas en empresas, ...

Necesidades organizativas del INSDiM en materia de orientación laboral

- 1) Crear un Equipo Promotor de la Orientación y definir claramente sus competencias y funciones.
- 2) Redactar un modelo de calidad para la orientación académica y profesional.
- 3) Documentar sistemáticamente y evaluar todas las acciones realizadas en el ámbito de la orientación académica y profesional.
- 4) Mejorar la comunicación entre los equipos docentes de ESO/BAT y los de Formación Profesional
- 5) Apoyar, desde el equipo directivo, la promoción y mejora de la Formación Profesional.
- 6) Mejorar la comunicación y participación de las familias en el ámbito de la orientación, especialmente en la Formación Profesional.
- 7) Sistematizar la participación de todos los docentes en tareas de orientación laboral, especialmente en la Formación Profesional.
- 8) Mejorar y potenciar la participación con el sector empresarial.
- 9) Reducir la sobrecarga de trabajo del responsable de orientación del centro.
- 10) Crear un espacio físico exclusivo para el SIOL-INSDiM.

6.2 Diseño del modelo de gestión de calidad del SIOL-INSDiM

Ya hemos dado respuesta a nuestra primera pregunta de investigación, analizando las necesidades de los alumnos del INSDiM en materia de orientación, cómo se resuelven desde el equipo docente del instituto y los resultados que se obtienen. Ahora, es el momento de proponer un modelo de orientación para el SIOL-INSDiM, dando así respuesta a nuestra segunda y tercera pregunta de investigación.

6.2.1 Principios del modelo de orientación del SIOL-INSDiM

Desde el equipo promotor de la orientación del SIOL-INSDiM hemos decidido basar la filosofía de trabajo en dos principios clave:

Principio 1. Preparar a nuestros alumnos y ofrecer apoyo a nuestros exalumnos para que afronten la transición al mercado laboral con las máximas garantías de éxito.

Desde el SIOL-INSDiM trabajaremos con profesionalidad para que nuestros alumnos se adapten a las nuevas condiciones del mercado de trabajo, fomentando el desarrollo de competencias clave para mejorar su empleabilidad. Elementos tales como el conocimiento riguroso, crítico y detallado de los itinerarios formativos y las características del mercado de trabajo, autoliderazgo, la comunicación, la gestión del tiempo y la información, la gestión de conflictos, el trabajo en equipo, la mejora continua y la formación a lo largo de la vida son claves para aumentar las posibilidades de que nuestros alumnos y exalumnos consigan incorporarse al mercado laboral.

Principio 2. Promover un escenario de fortalecimiento del capital social, asumiendo nuestro rol de agentes de cambio de la lógica del mercado de trabajo.

A lo largo de este trabajo hemos observado que las características del mercado de trabajo actual no garantizan, ni el pleno empleo, ni que los jóvenes puedan conseguir un vínculo social sólido a través del trabajo remunerado. Por lo tanto, si tan solo trabajásemos el principio 1, estaríamos garantizando el éxito de unos pocos y la frustración de muchos de nuestros alumnos y exalumnos. Por lo tanto, consideramos necesario promover desde el SIOL-INSDiM herramientas y acciones que fortalezcan el capital social del instituto, promuevan el análisis crítico de la situación laboral actual y ofrezcan una red de apoyo a nuestros jóvenes.

Podríamos pensar en estos dos principios clave como si fuesen las dos herramientas que necesita un funambulista (el joven en situación de búsqueda de empleo) para caminar por la estrecha e incierta cuerda (el mercado de trabajo): por un lado, la pértiga que le ayuda a mantenerse en

equilibrio y avanzar por la cuerda (principio 1 del SIOL) y, por otro, la red que le garantiza la necesaria seguridad para poder caminar sin miedo y le socorre en caso de caída (principio 2 del SIOL).

6.2.2 Criterios e indicadores de calidad

A continuación, concretamos los dos principios de calidad mediante varios criterios específicos y sus correspondientes indicadores observables y medibles:

<p>Principio 1. Preparar a nuestros alumnos y ofrecer apoyo a nuestros exalumnos para que afronten la transición al mercado laboral con las máximas garantías de éxito.</p>	
<p>Criterio 1.1. Se constituirá un Equipo Promotor de la Orientación. Este equipo se encargará de elaborar toda la documentación relacionada con la orientación (PAT, POAP, manual de calidad y estudios de inserción) y de conseguir los recursos necesarios para su implantación.</p>	
<p>Indicador 1.1.1. El equipo estará constituido antes del 1/9/2018 y deberá formar parte de él un miembro del equipo directivo, dos profesores de ESO/BAT, dos profesores de FP y el orientador del centro.</p>	<p>Indicador 1.1.2. El equipo redactará el PAT-ESO/BAT, el POAP-ESO/BAT, el PAT-FP, el POAP-FP y el manual de calidad de la orientación. Fecha límite: 30/09/2018</p>
<p>Indicador 1.1.3. El equipo elaborará un informe de la inserción laboral de todos los alumnos que han finalizado los estudios en junio de 2018 y no han continuado con otros estudios. Fecha límite: 30/06/2019</p>	<p>Indicador 1.1.4 El equipo conseguirá un espacio físico adecuado y exclusivo para el desarrollo de las actividades del SIOL-INSDiM. Fecha límite: 30/9/2018</p>
<p>Indicador 1.1.5. El equipo participará, al menos, en una convocatoria de ayudas para proyectos de innovación educativa (p.ej. el programa Erasmus+), con el objetivo de obtener fondos económicos que ayuden a su implantación y desarrollo. Fecha límite: 31/5/19</p>	

<p>Criterio 1.2. Se promoverá el autoconocimiento de intereses, valores, habilidades y competencias de todo el alumnado.</p>	
<p>Indicador 1.2.1 En las actividades de tutoría de 4º ESO, BAT y FP, todos los alumnos habrán de completar su recorrido por la plataforma online de apoyo a la orientación MyWayPass. Fecha límite: 22/12/2018</p>	<p>Indicador 1.2.2. En las actividades de tutoría de 4ºESO, BAT y FP, todos los alumnos habrán de realizar un test de autoconocimiento (p.ej: test Chaside). Fecha límite: 31/03/2019</p>
<p>Criterio 1.3. Se promoverá el desarrollo de competencias clave para mejorar la empleabilidad, tales como el autoliderazgo, la comunicación, la productividad y gestión del tiempo, la gestión de conflictos, el trabajo en equipo y la mejora continua.</p>	
<p>Indicador 1.3.1 Se organizará una jornada de exposición para los trabajos de investigación de bachillerato y proyectos de síntesis de FP, donde los alumnos deberán trabajar en equipo y exponer sus resultados en público. Fecha límite: 31 de mayo de 2019.</p>	<p>Indicador 1.3.2 Se iniciará el proyecto de construcción de un huerto ecológico en el instituto, donde alumnos de todos los niveles educativos podrán desarrollar competencias clave de mejora de su empleabilidad, a la vez que se mejora la cohesión social. Este proyecto estará coordinado por dos profesores de FP y dos de ESO/BAT. Fecha límite: 31 de mayo de 2019</p>
<p>Indicador 1.3.3 Se creará un grupo de trabajo entre el profesorado de FP para el desarrollo de actividades competenciales y ABP en el aula, formado por 2 profesores de cada familia profesional y el coordinador de FP. Este grupo deberá proponer, al menos, una actividad competencial por cada ciclo formativo. Fecha límite: 31 de mayo de 2019</p>	

<p>Criterio 1.4. Se ofrecerá información detallada y rigurosa sobre todos los posibles itinerarios formativos, los perfiles profesionales y las tendencias del mercado de trabajo.</p>	
<p>Indicador 1.4.1 Se habilitará un espacio en la página web del centro que mostrará información actualizada sobre los itinerarios formativos, los perfiles profesionales y tendencias del mercado de trabajo. El mantenimiento de la web irá a cargo de los alumnos del CFGM de Instalaciones de Telecomunicaciones y el contenido de la web será elaborado por el departamento de FOL del centro. Fecha límite: 31 de enero de 2019</p>	<p>Indicador 1.4.2 Una persona del SIOL asumirá el rol de <i>community manager</i> de la orientación del INSDiM, utilizando las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn y creación de un blog) para difundir, con periodicidad semanal, noticias del SIOL-INSDiM. Esa información irá dirigida a profesores, alumnos, familias del centro y entidades del territorio. Fecha límite: 30 de noviembre de 2018</p>
<p>Criterio 1.5. Se promoverá la planificación del proyecto profesional de todos los alumnos del centro, a partir de 4º de la ESO. Se facilitará apoyo individualizado en caso necesario.</p>	
<p>Indicador 1.5.1 Todos los alumnos de 4º de ESO, bachillerato, PFI y 2º de ciclos formativos, con el asesoramiento de su tutor, elaboraran su portafolio de proyecto profesional. Fecha límite: 31 de marzo de 2019</p>	<p>Indicador 1.5.2 Dos miembros del SIOL ofrecerán 8 sesiones individualizadas de <i>coaching</i> a la semana, de 30 minutos, fuera del horario lectivo. Podrán utilizar este servicio aquellos alumnos que, según su tutor, lo necesiten. A cambio, los alumnos deberán ofrecer sus servicios en el banco de tiempo del instituto (ver indicador 2.2.2). Fecha límite: 30/11/2018</p>
<p>Criterio 1.6. Se promoverá la formación del profesorado en materia de orientación laboral y de aprendizaje competencial</p>	
<p>Indicador 1.6.1 Se creará un grupo de trabajo entre el profesorado de FP para el desarrollo de actividades competenciales y ABP en el aula, formado por 2 profesores de cada familia profesional y el coordinador de FP. Este grupo deberá proponer, al menos, una actividad competencial por cada ciclo formativo. Fecha límite: 31 de mayo de 2019</p>	<p>Indicador 1.6.2 Se organizarán cuatro jornadas de formación interna para los tutores de ESO, BAT y FP sobre el papel del profesorado en la orientación profesional. Como guía para esta formación se utilizará el MOOC "El profesor como aliado en la orientación profesional" de la fundación Bertelsmann. Fecha límite: 31 de mayo de 2019</p>

<p>Criterio 1.7. Se promoverá la participación de empresas, instituciones, trabajadores y familias en la orientación profesional.</p>	
<p>Indicador 1.7.1. Se organizarán las III Jornades d'Ocupació i Emprenedoria, con la participación de, al menos, 8 empresas del territorio que expliquen su actividad y sus necesidades de personal. Al menos un 70% de los grupos de 4ºESO, BAT y FP deberá asistir a alguno de los eventos de las jornadas. Fecha límite: 30 de Abril 2019</p>	<p>Indicador 1.7.2. Se organizarán ocho charlas (una mensual, de octubre a mayo) para los alumnos de 4º de ESO en el que familiares explicarán su experiencia profesional y su visión sobre el mercado de trabajo. Fecha límite: 31 Mayo 2019</p>
<p>Indicador 1.7.3 El SIOL se adscribirá al programa <i>Servei d'Assessorament i Reconeixemet en la Formació Professional (A+R)</i>¹² del Departament d'Ensenyament. Fecha límite: 30 de Junio de 2019</p>	<p>Indicador 1.7.4. Se creará un servicio de bolsa de trabajo, en el que las empresas del entorno podrán enviar sus ofertas de empleo y los alumnos y exalumnos podrán darse de alta como demandantes. Fecha límite: 30 de noviembre de 2018</p>
<p>Criterio 1.8 Se promoverá un plan para la lucha contra el abandono escolar en los ciclos formativos de grado medio</p>	
<p>Indicador 1.8.1. Se implantará una hora de tutoría semanal en horario lectivo en la que el tutor seguirá todas las acciones diseñadas en el PAT-FP destinadas a reducir el abandono. Fecha límite: 30 de septiembre de 2019</p>	<p>Indicador 1.8.2 Dos miembros del SIOL ofrecerán 8 sesiones individualizadas de <i>coaching</i> a la semana, de 30 minutos, fuera del horario lectivo. Podrán utilizar este servicio aquellos alumnos que, según su tutor, lo necesiten. A cambio, los alumnos deberán ofrecer sus servicios en el banco de tiempo del instituto (ver indicador 2.2.2) Fecha límite: 30/11/2018</p>

¹² El Servei d'Assessorament i Reconeixement en la Formació Professional (A+R), es un programa del Departament d'Ensenyament, regulado por la Resolución ENS/1891/2012, a través del cual se ofrece a las personas adultas un diagnóstico de sus posibilidades formativas y de promoción profesional (*assessorament*) y un reconocimiento académico de los conocimientos adquiridos mediante su experiencia laboral (*reconeixement*). Los institutos de formación profesional se pueden adscribir a este programa para ofrecer los servicios descritos.

<p>Indicador 1.8.3. Se trabajará, desde los equipos docentes de ciclos formativos de grado medio, por la motivación, compromiso e implicación de los alumnos en su formación. Fruto de esta acción, se espera reducir el abandono escolar en todos los primeros cursos de CFGM a menos del 20%. Fecha límite: 30 de junio de 2019</p>	
---	--

Principio 2. Promover un escenario de fortalecimiento del capital social, asumiendo nuestro rol de agentes de cambio de la lógica del mercado de trabajo.

Criterio 2.1. Se promoverá una campaña de sensibilización, dirigida tanto a los alumnos de todos los niveles educativos como al profesorado, sobre las condiciones del mercado de trabajo y las incertidumbres que se nos presentan.

<p>Indicador 2.1.1 Se organizará un cine-fórum en el que, mensualmente (de octubre a mayo), se proyectará una película o documental relacionado con el mercado de trabajo o con el análisis crítico de la sociedad actual, con un debate posterior. Se espera que asistan, al menos, el 40% de alumnos de bachillerato, CFGM y CFGS, y un 20% del profesorado. Fecha límite: 30/09/18</p>	<p>Indicador 2.1.2 Los alumnos de FP, en las asignaturas de FOL y EIE, junto alumnos de 2º de BAT, en la asignatura de Economía, realizarán una exposición en el hall del instituto sobre "La crisis del trabajo asalariado y la transición al postcapitalismo". Fecha de la exposición: Enero, 2019.</p>
<p>Indicador 2.1.3 Los alumnos de 4º ESO y Bachillerato, en la asignatura de Tecnología, realizaran una exposición en el hall del instituto sobre "Los límites del crecimiento. Objetivo 2040"¹³. Fecha de la exposición: Marzo, 2019</p>	

¹³ Para esta actividad, nos inspiramos en el interesante proyecto llevado a cabo en el INS Ribera del Duero, de Roa, Burgos (Cuesta, 2018)

<p>Criterio 2.2. Se formarán grupos de trabajo dentro del SIOL-INSDiM encargados de desarrollar actividades relacionadas con el fortalecimiento del capital social y la transición hacia otro modelo de mercado de trabajo.</p>	
<p>Indicador 2.2.1 Se formará un grupo de trabajo, con dos profesores de FP, dos de ESO/BAT y 10 alumnos de diferentes niveles educativos, encargado de poner en marcha durante el curso 2018/2019 un huerto ecológico en el instituto. El huerto tendrá, como mínimo, dos bancales elevados de 3x7 m. Fecha límite: 31 de mayo de 2019</p>	<p>Indicador 2.2.2 Se formará un grupo de trabajo, con 2 profesores y 6 alumnos de diferentes niveles educativos, encargado de crear y promocionar un "banco del tiempo". Se espera que el "banco del tiempo"¹⁴ tenga, como mínimo, 20 usuarios durante el curso 2018/2019. Fecha límite: 31 de mayo de 2019</p>
<p>Indicador 2.2.3 Se formará un grupo de trabajo, con 3 profesores y 6 alumnos de ciclos formativos, encargado de crear y promocionar un "Repair-Café"¹⁵. Se espera que, durante el curso 2018/2019, por el Repair-Café hayan pasado, como mínimo, quince usuarios. Fecha límite: 31 de mayo de 2019</p>	

¹⁴ Un "banco del tiempo" es un sistema de intercambio de horas, en que la unidad de valor es el tiempo. Cada usuario expone lo que desea compartir y recibir a cambio, configurando una lista amplia de oferta y demanda. No es un sistema de voluntariado, sino que cada usuario es su propio capital. Constituye una útil herramienta para la construcción de una red social donde valores como la confianza, la tolerancia, la solidaridad, el aumento de la autoestima, las ganas de compartir y el compromiso sea básicos a la hora de actuar. Un ejemplo de "banco del tiempo" lo encontramos en el Insitut La Miquela de Bescanó, Girona (Turon, 2016).

¹⁵ Un Repair-Café es un lugar donde todo gira en torno a reparar cosas (juntos). En el lugar donde se lleva a cabo el Repair Café hay herramientas y materiales disponibles para reparar toda clase de objetos: ropa, muebles, aparatos eléctricos, bicicletas, juguetes... y un grupo de voluntarios (los tres profesores y seis alumnos) con conocimientos y habilidades para reparar toda clase de artefactos. La idea es que los alumnos del INSDiM traigan sus objetos rotos y los reparen en el Repair Café con la ayuda de los expertos. Así todos los días hay algo nuevo que aprender. Y quien no tenga nada que reparar, puede venir a tomar una taza de té o café, o a ayudar a otros con su reparación. Es una herramienta perfecta para fomentar el interés por la tecnología y la formación profesional. Además, alerta sobre los problemas ecosociales que implica la obsolescencia programada. Para saber más: <https://repaircafe.org/es/>

<p>Criterio 2.3. Se promoverá la participación de instituciones locales, empresas y familias en las actividades propuestas por los grupos de trabajo.</p>	
<p>Indicador 2.3.1 Se enviarán, a todas las familias del centro, correos electrónicos de promoción de todas las actividades desarrolladas dentro de los criterios 2.1 y 2.2. Se animará a que las familias participen en dichas actividades. Fecha límite: Durante el curso 2018/2019, en función del desarrollo de las actividades</p>	<p>Indicador 2.3.2 El <i>community-manager</i> del SIOL-INSDiM difundirá en las redes sociales las actividades desarrolladas dentro de los criterios 2.1 y 2.2 Fecha límite: Durante el curso 2018/2019, en función del desarrollo de las actividades</p>
<p>Indicador 2.3.3 Se contactará con el Ajuntament de Reus, para que algún representante esté presente en las inauguraciones de las exposiciones desarrolladas en los indicadores 2.1.2 y 2.1.3 y en alguna sesión del cine-fórum. Fecha límite: 20/12/2018</p>	<p>Indicador 2.3.4 Se buscarán dos empresas que esponsoricen el desarrollo del huerto. Fecha límite: 31 de octubre de 2018</p>

6.3 Evaluación de la intervención propuesta

En toda propuesta de intervención social es necesario diseñar un sistema de evaluación de sus resultados. Tal y como establecen Pelfort y Rodríguez (2016), *entendemos la evaluación como un proceso continuo e integrado en la propia actividad orientadora*. En nuestro caso, esta evaluación viene facilitada por el hecho de haber establecido previamente unos criterios e indicadores de calidad cuantificables. Con este apartado, damos respuesta a nuestra cuarta y última pregunta de investigación.

6.3.1 Objetivos de la evaluación

El objetivo principal de la evaluación será establecer si se han conseguido los indicadores de calidad establecidos y si se han mejorado las debilidades del sistema de orientación del INSDiM detectadas en este trabajo.

6.3.2 Instrumentos de evaluación

Para evaluar el buen funcionamiento del SIOL-INSDiM se utilizarán tres instrumentos:

- a) **Encuesta a los alumnos:** Está previsto que en el mes de Mayo de 2019 se repita la encuesta que se ha realizado en este trabajo y, así, poder comparar los resultados y detectar si ha habido mejora en las diferentes variables.
- b) **Cuestionario de calidad del modelo de orientación:** Asimismo, en el mes de Mayo de 2019 se repetirá la realización del cuestionario de calidad llevado a cabo en este trabajo, con los mismos tres agentes. De nuevo, esto nos permitirá contrastar los resultados de dos cursos académicos.
- c) **Evaluación de los indicadores de calidad:** Con el fin de determinar si hemos alcanzado los criterios de calidad del modelo de orientación establecidos se utilizará la tabla 3. En ella cuantificaremos de 0% a 100% la consecución de cada criterio. Esta tabla se podrá rellenar a lo largo de todo el curso, teniendo en cuenta las fechas límites de consecución de cada indicador de calidad.

PRINCIPIO	CRITERIO	INDICADOR	FECHA LIMITE	100%	90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	10%	0%
P1	C1.1	I1.1.1	1/9/18											
		I1.1.2	30/9/18											
		I1.1.3	30/6/19											
		I1.1.4	30/9/18											
		I1.1.5	31/5/19											
	C1.2	I1.2.1	22/12/18											
		I1.2.2	31/3/19											
	C1.3	I1.3.1	31/5/19											
		I1.3.2	31/5/19											
		I1.3.3	31/5/19											
	C1.4	I1.4.1	31/1/19											
		I1.4.2	30/11/18											
	C1.5	I1.5.1	31/3/19											
		I1.5.2	30/11/18											
	C1.6	I1.6.1	31/5/19											
		I1.6.2	31/5/19											
	C1.7	I1.7.1	30/4/19											
		I1.7.2	31/5/19											
		I1.7.3	30/6/19											
		I1.7.4	30/11/18											
	C1.8	I1.8.1	30/9/18											
I1.8.2		30/11/18												
I1.8.3		30/6/19												
P2	C2.1	I2.1.1	39/9/18											
		I2.1.2	31/1/19											
		I2.1.3	31/3/19											
	C2.2	I2.2.1	31/5/19											
		I2.2.2	31/5/19											
		I2.2.3	31/5/19											
	C2.3	I2.3.1	31/5/19											
		I2.3.2	31/5/19											
		I2.3.3	20/12/18											
		I2.3.4	31/10/18											

Tabla 3. Tabla de evaluación de los indicadores del modelo de gestión de calidad del SIOL-INSDiM

6.4 Recursos necesarios para la implantación del SIOL-INSDiM

Siendo conscientes de las limitaciones presupuestarias de un centro de enseñanza público, se ha diseñado el SIOL-INSDiM con el criterio básico de la autogestión y la no necesidad de fondos públicos. Aun así, como está

previsto en el indicador de calidad 1.1.5, se participará en alguna convocatoria de ayudas a la innovación educativa.

Será necesario disponer de un espacio físico adecuado dentro del INSDiM para llevar a cabo las reuniones del equipo promotor y las sesiones individuales de *coaching* previstas en los indicadores 1.5.2 y 1.8.2. El resto de actividades se pueden realizar en las aulas, el hall, el patio o la sala de actos del instituto.

En cuanto a los recursos humanos, se tiene previsto que todas las actividades se lleven a cabo por el profesorado del centro, dentro de su jornada laboral y sin necesidad de dedicar horas extraordinarias que podrían implicar una sobrecarga de trabajo.

De todos modos, es imprescindible que la participación en todas las actividades programadas sea voluntaria. Será tarea del equipo promotor sensibilizar al profesorado para que se implique en este apasionante proyecto.

Evidentemente, sería muy positivo contar con la ayuda de personal dedicado en exclusiva al SIOL-INSDiM. Pero este punto se deja pendiente para futuras revisiones del modelo de gestión de calidad.

7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con este proyecto hemos determinado las necesidades que los alumnos del INSDiM presentan en materia de orientación laboral, hemos estudiado cómo se resuelven actualmente esas necesidades y qué resultados se obtienen.

A través de un exhaustivo análisis cuantitativo (con 229 alumnos encuestados) y cualitativo (con 5 entrevistas en profundidad), hemos detectado una serie de debilidades del sistema de orientación profesional del instituto. Aprovechando sus fortalezas y oportunidades, se ha propuesto el modelo de gestión de un nuevo e innovador Servicio de Inserción y Orientación Laboral, incluyendo una serie de principios, criterios e indicadores de calidad y un sistema de evaluación de los mismos.

La principal contribución de este nuevo SIOL es la de aportar una nueva mirada a la orientación laboral en un instituto de secundaria y formación profesional. Intentamos preparar a nuestros alumnos y exalumnos para que afronten la transición al incierto y complejo mercado laboral del s. XXI con éxito (a través del desarrollo de competencias clave, autoconocimiento, mejora de su empleabilidad, acceso a información rigurosa, acercamiento al sector empresarial, etc.). Pero no nos limitamos a centrarnos en las carencias de los jóvenes, sino que les facilitamos un entorno donde se conviertan en protagonistas de su proceso de transición, donde analicen críticamente las contradicciones y debilidades de ese mercado laboral al que intentan acceder y busquen alternativas de futuro.

Este escenario de fortalecimiento del capital social lo intentamos conseguir en varias etapas: en primer lugar, sensibilizando a toda la comunidad educativa de las incertidumbres y debilidades del mercado laboral actual; seguidamente, creando grupos de trabajo con actitud positiva, que propongan y ejecuten acciones prácticas (exposiciones, debates, huerto ecológico, banco del tiempo, *repair-café*, ...); y, por último, implicando a instituciones y empresas del entorno en todas esas iniciativas. Todo ello, se acompañará con sesiones de coaching individual y grupal, que faciliten el proceso de transición.

Por limitaciones temporales (y por las propias características de un TFM académico), no ha sido posible llevar a la práctica todo el plan de trabajo diseñado, aunque ya se han comenzado algunas de las acciones. Queda pendiente su ejecución completa durante todo el curso 2018/2019 y su posterior evaluación para la mejora continua. En función de los resultados, en junio de 2019 se volverá a rediseñar el modelo de gestión del SIOL y a proponer nuevas acciones. Este trabajo es, por lo tanto, un punto de partida diseñado con rigor, una llamada a la acción de toda la comunidad educativa

del INSDiM para afrontar los retos y oportunidades que se nos presentan en el ámbito de la orientación laboral.

Reus, 23 de junio de 2018

8 REFERENCIAS

- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Ed. Fondo de Cultura Económica
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz*. Barcelona: Ed. Paidós
- Brunet I. et al (2013) Entorno regional y formación profesional. Tarragona. Publicacions URV
- Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2011) *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity and irreversibly transforming employment and the economy*. Massachusetts: Digital Frontier Press.
- Cassián, N. (2015). *Precariedad y emprendizaje*. En Cassián, N. (Ed.): *Culturas de la innovación y el emprendizaje*. Módulo 1. Barcelona: Material docente de la UOC.
- Castells, M. (2006) *La sociedad red: una visión global*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castillo, S., Cabrerizo, J. (2011) *Evaluación de la intervención socioeducativa: agentes, ámbitos y proyectos*. Madrid. Ed. Prentice-Hall - UNED
- CCCB (2016) [En línea], *¿Por qué trabajamos?* [Consulta: 2 de junio de 2018] < <https://youtu.be/c0nRGa6HwZY> >
- Cooper, M. et al. (2016) [En línea] *How to do Transition in your University or College*. [Consulta: 28 de abril de 2018] <<https://transitionnetwork.org/news-and-blog/introducing-new-transition-universities-guide/>>
- Cuesta, A. (2018) [En línea] *Los límites del crecimiento en la Educación Secundaria: Génesis del proyecto*. [Consulta: 20 de abril de 2018] <https://www.15-15-15.org/webzine/2018/04/14/los-limites-del-crecimiento-en-la-educacion-secundaria-genesis-del-proyecto/>
- Departament d'Ensenyament (2017) [En línea] *Inserció laboral dels ensenyaments professionals, 2017*. [Consulta: 18 de abril de 2018] <<http://ensenyament.gencat.cat/ca/departament/estadistiques/insercio-laboral/estadistica-insercio-laboral/>>
- Eurydice CE (2008) [En línea] *Orientación académico-profesional en la educación obligatoria a tiempo completo en Europa*. [Consulta: 21 de abril de 2008] <<http://www.mecd.gob.es/dctm/biblioteca/recelec/11997795.pdf?documentId=0901e72b8188c1f6>>
- FMI, Fondo Monetario Internacional (2017) [en línea]. *Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial*. [Consulta: 17 de abril de 2018]

<<https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2017/07/07/world-economic-outlook-update-july-2017>>

Gálvez, A., Tirado, F. (2014). *Sociopsicología del trabajo remunerado y no remunerado*. En Blanch, J.M. et al. (Eds.) *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: Material didáctico de la UOC.

García, J.M. (2016) [en línea] *España es el país de la OCDE que más 'ninis' ha generado desde la crisis* [Consulta: 17 de abril de 2018] <<http://www.lavanguardia.com/vida/20160929/41639758033/espana-pais-mas-ninis-generado-crisis-ocde.html>>

Godoy et al. (2014). *Trabajo y desempleo en el siglo XXI*. En Blanch J.M. et al. (Eds) *Sociopsicología del trabajo*. Material didáctico de la UOC

Hammer et. al. (2014) [en línea] *Guía de Orientación Profesional Coordinada* [Consulta: 20 de abril de 2018] <<https://www.fundacionbertelsmann.org/de/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/guia-de-orientacion-profesional-coordinada/>>

Henar, L., Segales, M. (2015) *Cambios sociales y el empleo en la juventud en España: una mirada hacia el futuro*. Madrid: Instituto de la Juventud.

Hopkins, R. (2011) *The Transition Companion*. Cambridge: Green Books

Instituto de Ciencias del Hombre, *Cuestionario de factores psicosociales de ocupabilidad* [En línea] [Consulta: 5 de mayo de 2018] <<http://www.ich.es/Empleabilidad/index.html>>

Injuve (2011) *Desmontando a ni-ni: un estereotipo juvenil en tiempos de crisis*. Madrid: Instituto de la Juventud

Jackson, T. (2009) *Prosperidad sin crecimiento: Economía para un planeta finito*. Barcelona: Ed. Icaria

Latouche, S. (2009). *Pequeño tratado del decrecimiento sereno*. Barcelona: Ed. Icaria

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en BOE núm. 147 de 20 de junio de 2002 [En línea] [Consulta: 18 de abril de 2018] <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018>>

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, en BOE núm. 295 de 10 de diciembre de 2013 [En línea] [Consulta: 18 de abril de 2018] <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12886>>

Martínez, M. (2015). *Técnicas de recogida de datos cuantitativos: la encuesta*. En Martínez, M. et al. (Eds.) *Métodos y técnicas de análisis en el ámbito laboral*. Barcelona: Material didáctico de la UOC.

Mogollón, I., Matxalen, I. (2015) *Estrategias colectivas para la sostenibilidad de la vida en tiempos de crisis. El caso de Calafou*. Revista crítica de ciencias sociales. ISSN 2174-6753, Vol.9: a0904

Orteu, X. (2017). *Desafíos en un mercado laboral en transformación*. Barcelona: Ed. UOC

Pelfort, M., Rodríguez, M. (2016). *La orientación profesional en contextos de cambio y transición*. En Pelfort, M., Rodríguez, M. (Eds.) *Intervención orientadora a lo largo de la vida*. Barcelona: Material didáctico de la UOC.

Pelfort, M., Rodríguez, M. (2016). *Orientación profesional y orientación ocupacional*. En Pelfort, M., Rodríguez, M. (Eds.) *Intervención orientadora a lo largo de la vida*. Barcelona: Material didáctico de la UOC.

Pelfort, M., Rodríguez, M. (2016). *Acciones individuales y grupales de orientación para el empleo (itinerarios de inserción)*. En Pelfort, M., Rodríguez, M. (Eds.) *Intervención orientadora a lo largo de la vida*. Barcelona: Material didáctico de la UOC.

Pelfort, M., Rodríguez, M. (2016). *Orientación y aprendizaje a lo largo de la vida*. En Pelfort, M., Rodríguez, M. (Eds.) *Intervención orientadora a lo largo de la vida*. Barcelona: Material didáctico de la UOC.

Rodríguez, C. (2010) [En línea] *Carácter orientador y diferenciador de 4º ESO, ¿Qué opción elegir al finalizar 3º ESO: Bachillerato o Ciclos Formativos?: Importancia de una orientación académica profesional eficaz a lo largo de la Enseñanza Secundaria Obligatoria* [Consulta: 18 de abril de 2018] <https://www.educaweb.com/noticia/2010/02/22/importancia-orientacion-academica-profesional-eficaz-largo-ensenanza-secundaria-obligatoria-4105/>

Rodríguez, S. (2016) [En línea] *¿Sobra el 20% del currículo escolar?* [Consulta: 18 de abril de 2018] <http://www.salvarojeducacion.com/2016/05/sobra-el-20-del-curriculo-escolar.html>

Rowan, J. (2010). *Emprendizajes en cultura. Discursos, instituciones y contradicciones de la empresariedad cultural*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Sánchez, M., Álvarez, M. (2012). *Bases teórico-prácticas de la orientación profesional*. Madrid: UNED

Santamaría, E. (2015). *Transformaciones del mercado de trabajo: principales elementos de análisis*. En Santamaría, E., Serrano, A. (Eds.) *Mercado de trabajo: agentes, políticas y dinámicas*. Barcelona: Material didáctico de la UOC.

Santamaría, E. (2017) *Nuevas formas de empleo y viejas problemáticas laborales en la era digital*. En Moyano, S., Orteu, X. (coords.) *Insercoop: un modelo educativo para la inserción laboral*. Barcelona: Ed. UOC.

Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Ed. Anagrama

Serrano, A. (2015). *Formación y transformación de la lucha contra el desempleo y modelo social europeo: del desempleo a la inempleabilidad*. En Santamaría, E., Serrano, A. (Eds.) *Mercado de trabajo: agentes, políticas y dinámicas*. Barcelona: Material didáctico de la UOC.

Sora, B. (2015) *Introducción al Coaching Sistémico*. En Sora, B. *Coaching Laboral I*. Barcelona: Material didáctico de la UOC

Standing, G. (2011) *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Ed. De Pasado y Presente.

Turon, P. (2016) [En línea] *Bescanó estrena el primer banc del temps escolar d'Europa*. Diari de Girona [Consulta: 1 de junio de 2018]
<http://www.diaridegirona.cat/comarques/2016/05/25/bescano-estrena-banc-del-temps/784968.html>

Wood, L. (2010) [En línea] *Community Colleges: A Vital Resource for Education in the Post-Carbon Era*. Santa Rosa: Post Carbon Institute.
[Consulta: 28 de abril de 2018]
<<http://www.postcarbon.org/publications/community-colleges/>>

Anexo 1. Cuestionario sobre orientación laboral

A continuación, se muestra el modelo de cuestionario utilizado para detectar las necesidades de los alumnos del INSDiM en el ámbito de la orientación laboral:

ENQUESTA SOBRE ORIENTACIÓ LABORAL	
A. DADES INICIALS	
Estudis:	_____
Grup:	_____
Sexe:	Dona <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/>
Edat:	_____ anys
B. INTERESSOS PROFESSIONALS	
Si us plau, marca UNA casella:	
<input type="checkbox"/>	Tinc totalment clars els meus interessos, valors i a què em vull dedicar professionalment en un futur
<input type="checkbox"/>	Tinc una mica clars els meus interessos, valors i a què em vull dedicar professionalment en un futur
<input type="checkbox"/>	Dubto molt sobre els meus interessos, valors i sobre el meu futur professional
<input type="checkbox"/>	No tinc ni idea de quins són els meus interessos, valors, ni a què em vull dedicar professionalment
C. COMPETÈNCIES I HABILITATS	
Si us plau, marca UNA casella:	
<input type="checkbox"/>	Tinc totalment clares les meves competències i habilitats. Principalment, destaco fent el següent: _____
<input type="checkbox"/>	Tinc una mica clare les meves competències i habilitats. Crec que destaco fent el següent: _____
<input type="checkbox"/>	Dubto molt sobre les meves competències i habilitats.
<input type="checkbox"/>	No tinc ni idea sobre quines són les meves competències i habilitats. Mai he pensat sobre aquest tema.

D. EL TREBALL

Marca les DOS opcions que més et motiven per començar a treballar:

- Guanyar diners
- Poder desenvolupar les meves habilitats i obtenir satisfacció personal
- Contribuir a què la societat funcioni millor
- Fer vida social, conèixer gent interessant, ...
- No tinc cap motivació per treballar
- Altres: _____

E. ELS ESTUDIS I LA FEINA

Si us plau, marca UNA casella:

- Una bona titulació acadèmica és **imprescindible** per aconseguir una bona feina
- Una bona titulació acadèmica és **molt important** per aconseguir una bona feina, però també es necessiten altres coses (sort, amistats,...)
- No és tan important** tenir una bona titulació acadèmica per aconseguir feina. Hi ha factors molt més importants: sort, amistats,...
- Si vols aconseguir una bona feina, **no val la pena estudiar**: és qüestió de sort, amistats,... **El que ensenyen no és útil per aconseguir feina.**

F. PARTICIPACIÓ COMUNITÀRIA

Participes **habitualment a alguna activitat comunitària** fora de l'institut (per exemple: club d'esport, escola de ball o música, associació de joves, associació ecologista, ONG, associació de veïns, etc.)?

- No
- Sí. Si us plau, indica quina: _____

G. OFERTA FORMATIVA

Tens informació clara i detallada de **tota l'oferta formativa** (cicles formatius de grau mitjà, de grau superior, estudis universitaris, etc...) a la que pots accedir quan acabis aquest curs?

- Sí, m'hi he informat detalladament
- Tinc informació, però algunes coses no les tinc clares
- Tinc molt poca informació
- No tinc ni idea

H. PERFILS PROFESSIONALS I OCUPACIONS

Tens informació clara i detallada sobre les **diferents professions** que existeixen al mercat de treball: competències demandades, retribucions, condicions d'accés a les professions, condicions de treball de cada professió,...

- Sí, m'hi he informat detalladament
- Tinc informació, però algunes coses no les tinc clares
- Tinc molt poca informació
- No tinc ni idea

I. TENDÈNCIES DEL MERCAT DE TREBALL

Tens informació clara i detallada sobre les **tendències del mercat de treball actual**: sectors econòmics que més demanda de feina tenen, noves ocupacions, condicions de precarietat dels joves, taxes d'atur,...

- Sí, m'hi he informat detalladament
- Tinc informació, però algunes coses no les tinc clares
- Tinc molt poca informació
- No tinc ni idea

J. LLEIS LABORALS

Tens informació clara i detallada sobre les **lleis laborals**: tipus de contractes, participació i representació dels treballadors, renda mínima bàsica, salari mínim interprofessional, nòmines, possibilitats i procediment per obrir un negoci,...?

- Sí, m'hi he informat detalladament
- Tinc informació, però algunes coses no les tinc clares
- Tinc molt poca informació
- No tinc ni idea

K. TÈCNIQUES DE RECERCA DE FEINA

Tens informació clara i detallada sobre les **tècniques de recerca de feina**: portals de recerca de feina per Internet, realització del currículum i vídeocurrículum,... ?

- Sí, m'hi he informat detalladament
- Tinc informació, però algunes coses no les tinc clares
- Tinc molt poca informació
- No tinc ni idea

L. PREPARACIÓ PER A ENTREVISTES DE SELECCIÓ

Tens informació clara i detallada sobre cómo **realitzar una entrevista de selecció laboral**?

- Sí, m'hi he informat detalladament
- Tinc informació, però algunes coses no les tinc clares
- Tinc molt poca informació
- No tinc ni idea

M. PROJECTE PROFESSIONAL EN FORMA DE PORTAFOLIS

Tens informació clara i detallada sobre cómo **realitzar un projecte professional en forma de portafolis**?

- Sí, m'hi he informat detalladament. De fet, ja ho estic desenvolupant.
- Tinc informació, però algunes coses no les tinc clares
- Tinc molt poca informació
- No tinc ni idea

N. FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA

Els experts diuen que, actualment, és imprescindible realitzar una "formació al llarg de la vida". És a dir, que independentment de l'edat, sempre ens haurem d'estar formant degut al progrés tecnològic i els canvis a la societat.

Què en penses sobre això?

- Estic totalment d'acord. Jo sempre intentaré actualitzar els meus coneixements.
- Potser tenen raó
- Tinc molt poca informació sobre el tema.
- No tinc ni idea

O. SENTIMENTS SOBRE EL FUTUR LABORAL

Sents ràbia, frustració i/o descontent quan penses sobre el teu futur laboral?

- Sí, molt sovint.
- Sí, ocasionalment.
- No. Tinc molt clar el meu futur laboral.
- No tinc ni idea. Jo no penso sobre aquestes coses.

P. PER FINALITZAR...

Indica que faràs el proper curs:

- Estudiar un cicle formatiu de grau mitjà
- Estudiar el curs d'accés a grau superior
- Estudiar un cicle formatiu de grau superior
- Estudiar a la universitat
- No estudiar i buscar feina
- Altres: _____

MOLTES GRÀCIES PER LA TEVA COL-LABORACIÓ!!!

Anexo 2. Guion de las entrevistas

Durante la fase de diagnóstico, se realizaron varias entrevistas semiestructuradas a diferentes profesores y coordinadores del INSDiM. A continuación, se muestra el guion utilizado:

A. Presentació del TFM i objectius del treball

B. Quina importància creus que té "l'orientació professional i laboral" dins d'un institut com el nostre?

C. Quines accions es desenvolupen a ESO/BAT/CF (segons entrevistat) per potenciar l'orientació professional i laboral

D. D'aquestes accions, de quina estàs més satisfet/a?

F. Què es podria millorar?

E. Agraïments

Anexo 3. Listado de empresas y entidades colaboradoras

A continuación, se ofrece el listado de las empresas y entidades que colaboran con el INSDiM en materia de Formación en Centros de Trabajo de la FP y FP-dual.

Empresa	CIF	Tipus empresa	Municipi CT	Família professional 1	Família professional 2
AIRCOMREUS SL (B43383892)	B43383892	MICRO EMPRESA	REUS	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
ALEGRE INSTAL·LACIONS S.L. (B43447382)	B43447382	MICRO EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
AME MATERIAL ELECTRIC SA (A96933510)	A96933510	MITJANA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
APA INSTITUT FORMACIO PROFESSIONAL REUS V (G43244169)	G43244169	ASSOCIACIONS I FUNDACIONS	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
ASCENSORES OMEGA TARRACO SL (B43394394)	B43394394	PETITA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
ASCENSORES SERVEL S.L. (B43811637)	B43811637	PETITA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
BDFOODTECH, SL (B55508634)	B55508634	MICRO EMPRESA	REUS	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
BOAVIDA S.L. (B43495936)	B43495936	PETITA EMPRESA	RIUDOMS	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
CHUBB PARSÍ SL (B82844358)	B82844358	MITJANA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
COMERCIAL REUS AUTOMATISMES I SERVEIS SL (B43515055)	B43515055	MICRO EMPRESA	REUS	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
COMERCIAL VALIRA, S.A (A43021823)	A43021823	PETITA EMPRESA	REUS	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
DEMAGOSA SAL (A43135151)	A43135151	MICRO EMPRESA	REUS	FABRICACIÓ MECÀNICA	
EL MONTAJE EMASA SL (B43253459)	B43253459	PETITA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
ELÈCTRONICA SEVITEL S.L. (B43058726)	B43058726	MICRO EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
ELRINGKLINGER SAU (A43018084)	A43018084	MITJANA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
FRESADOS 2000 S.L. (B43590959)	B43590959	MICRO EMPRESA	REUS	FABRICACIÓ MECÀNICA	
GAM ESPAÑA SERVICIOS DE MAQUINARIA SLU (B33382433)	B33382433	GRANS EMPRESES	VILA-SECA	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
GESTION DE MAQUINARIA FERROVIARIA SL (B08980377)	B08980377	GRANS EMPRESES	CONSTANTÍ	FABRICACIÓ MECÀNICA	
GRUPO NAVEC SERVICIOS INDUSTRIALES SL (B84446442)	B84446442	MITJANA EMPRESA	VINYOLS I ELS ARCS	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
GTS SECURITY 1992 S.L. (B55670566)	B55670566	MICRO EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
INDUSTRIAS PRECIBER SA (A43032010)	A43032010	MITJANA EMPRESA	REUS	FABRICACIÓ MECÀNICA	
INDUSTRIES TEIXIDÓ SA (A43015536)	A43015536	MITJANA EMPRESA	RIUDECOLS	FABRICACIÓ MECÀNICA	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA
INFORSERVICE, SCP (J55576946)	J55576946	MICRO EMPRESA	REUS	INFORMÀTICA I COMUNICACIONS	
INSPRO SCP (J43588979)	J43588979	MICRO EMPRESA	VALLS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
INSTAL·LACIONS ARTS SL (B43593946)	B43593946	MICRO EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
INSTAL·LACIONS DOMINGO SL (B43908128)	B43908128	MICRO EMPRESA	SELVA DEL CAMP, LA	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
INSTALGRAMA BAIX CAMP S.L (B43905736)	B43905736	PETITA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
IPTÉ SPAIN SL (B43968114)	B43968114	PETITA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
JOAN I JOSEP DE LA CRUZ SL (B43630532)	B43630532	MICRO EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
JUAN EUGENIO FERRE COGUL (39890808E)	39890808E	EMPRESARI INDIVIDUAL	SELVA DEL CAMP, LA	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
LA INDUSTRIAL ALGODONERA S.A (A43000132)	A43000132	PETITA EMPRESA	SELVA DEL CAMP, LA	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
MAGUEVI INSTALACIONES SL (B43329259)	B43329259	MITJANA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
MANUEL SALMERON HERRRERA (39878910S)	39878910S	EMPRESARI INDIVIDUAL	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
MASSANA SERVEIS I REPARACIONS S.L. (B43494665)	B43494665	PETITA EMPRESA	SELVA DEL CAMP, LA	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	

Empresa	CIF	Tipus empresa	Municipi CT	Família professional 1	Família professional 2
MATRICERIAS MONTBLANC, S. L. (B43115773)	B43115773	MICRO EMPRESA	RIUDOMS	FABRICACIÓ MECÀNICA	
MECAMAT AUTOMATISMES SL (B43626381)	B43626381	MICRO EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
OSZ TIEM (P946988788)	P946988788	ORGANISME PÚBLIC	BERLÍN	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA
PASQUAL GARCIA I RODRIGUEZ (39886523S)	39886523S	EMPRESARI INDIVIDUAL	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	INFORMÀTICA I COMUNICACIONS
PMG CONSTANTÍ S.A.U (A28731867)	A28731867	MITJANA EMPRESA	CONSTANTÍ	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
PONT SOFT SL (B43365873)	B43365873	MICRO EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	INFORMÀTICA I COMUNICACIONS
PRECISION MECANICA REUS SA (A43029602)	A43029602	PETITA EMPRESA	REUS	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
RESOSA, S.L.U. (B55702609)	B55702609	PETITA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
REUS MOBILITAT I SERVEIS S.A. (A43203520)	A43203520	MITJANA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
SENURTECH SERVEIS INFORMÀTICS, SLU (B55631964)	B55631964	PETITA EMPRESA	REUS	INFORMÀTICA I COMUNICACIONS	
SISTAC ILS SL (B53166419)	B53166419	MITJANA EMPRESA	REUS	INFORMÀTICA I COMUNICACIONS	
TALLERS CAPDEVILA SL (B43393669)	B43393669	PETITA EMPRESA	REUS	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
TECNI DISSENY BESMON SL (B43824820)	B43824820	MICRO EMPRESA	CONSTANTÍ	INSTAL·LACIÓ I MANTENIMENT	
TECNOLOGIA I GESTIO INFORMATICA SL (B43265792)	B43265792	MITJANA EMPRESA	REUS	INFORMÀTICA I COMUNICACIONS	
TELECOMUNICACIÓN Y SEGURIDAD DE CATALUÑA, S.L. (B55680953)	B55680953	PETITA EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	
TICNOVA QUALITY TEAM SL (B43067586)	B43067586	MITJANA EMPRESA	REUS	INFORMÀTICA I COMUNICACIONS	
VIA DIGITAL, S.L. (B43907260)	B43907260	MICRO EMPRESA	REUS	ELECTRICITAT I ELECTRÒNICA	