

MÁSTER INTERVENCIÓN E INVESTIGACIÓN SOCIOEDUCATIVA



*Orientación Profesional e
Inserción Laboral en el
Sector Metal: Propuesta de
Evaluación*

AUTOR: LUCÍA BLANCO GARCÍA

TUTOR: MARCELINO FERNÁNDEZ RAIGOSO CASTAÑO

FECHA DE PRESENTACIÓN: JULIO 2014



*Orientación Profesional e
Inserción Laboral en el Sector
Metal: Propuesta de
Evaluación*

AUTOR: LUCÍA BLANCO GARCÍA

TUTOR: MARCELINO FERNÁNDEZ RAIGOSO CASTAÑO

FECHA DE PRESENTACIÓN: JULIO 2014

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	6
3. IDENTIFICACIÓN DE LA TEMÁTICA.....	10
3.1 Sector del Metal	10
3.2. Ámbito de actuación	16
4. CONTEXTO DE INTERVENCIÓN	18
4.1. Fundación Metal Asturias	18
4.2. Programa de acompañamiento al empleo INSERMETAL V	22
5. MARCO TEÓRICO.....	36
5.1. ¿Qué es la Orientación Profesional?	36
5.2. Principios y Funciones	41
5.3. Teorías o Enfoques de la Orientación Profesional	44
5.4. Modelos de Intervención en Orientación Profesional	46
5.5. Áreas de intervención	51
5.6. Evaluación en Orientación	54
5.6.1. La evaluación en los modelos por programas	55
6. PROPUESTA DE EVALUACIÓN	57
6.1. ¿Cómo se evalúan otros programas?	57
6.2. Criterios para una propuesta de evaluación	59
6.3. Definición de la propuesta de evaluación	61
6.3.1. Motivación para la evaluación	61
6.3.2 Finalidad de la evaluación	61
6.3.3. Agentes implicados	62
6.3.4. Elección de un modelo evaluativo y justificación.....	62
6.3.4. Dimensiones a evaluar	70
6.3.5. Recursos disponibles	74
6.3.6. Normas a seguir.....	75
6.3.7 Fases previstas en la realización de la evaluación	75

6.3.8. Informes previstos.....	77
6.3.9. Metaevaluación.....	78
7. CONCLUSIONES.....	80
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
9. ANEXOS.....	86
Anexo I: Zonas geográficas industriales en las que se desarrolla el Programa INSERMETAL V.....	86
Anexo II: Carta de Presentación del Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETALV.....	87
Anexo III: Carta de Adhesión al Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETALV.....	88
Anexo IV: Historial Personal de Actuaciones.....	89
Anexo V: Ficha de Usuario/a.....	90
Anexo VI: Historial Personal de Inserción.....	94

1. INTRODUCCIÓN

En España, durante finales del siglo XIX y principios del siglo XX, la industrialización ha hecho necesaria la evaluación de la conducta laboral de las personas trabajadoras o que en un futuro fueran a tomar parte de un empleo, de tal forma que se llevara a cabo un ajuste hombre-trabajo; razón por la que se crearon técnicas que permitieran conocer el potencial laboral de los empleados y también de las ocupaciones (Rodríguez, 1998, p.91).

Después de varios años de crecimiento económico sostenido se ha producido un período de crisis a causa de diferentes factores y con un alcance a nivel mundial, cuyo impacto ha incidido directamente sobre el empleo. Actualmente, esta situación, junto con las pocas oportunidades que se presentan en el ámbito laboral en nuestro país, hace que el desánimo y el abandono en la búsqueda de una vida laboral activa se antepongan sobre la insistencia. Estos factores pueden ser la causa de que ciertos colectivos más vulnerables estén en riesgo de exclusión social, como por ejemplo los jóvenes o los inmigrantes.

La necesidad de realizar una intervención de carácter socioeducativa es inminente, razón por la que la creación de programas sociales que colaboren en mejorar la situación de individuos o grupos sociales ha sido una herramienta muy útil en el ámbito de la Orientación Profesional. Hoy en día existen distintas entidades u organizaciones cuyo objetivo es la puesta en marcha y ejecución de dichos programas, ya que se establecen como oportunidades reales de inserción laboral para los usuarios beneficiarios.

Frente al monopolio tradicional del Servicio Público de Empleo, en Asturias, la organización Fundación Metal de Gijón desarrolla un Programa de Acompañamiento al Empleo que se encuentra en su quinta edición, INSERMETAL V. Su principal objetivo es la inserción laboral de las personas adscritas cuya trayectoria profesional está enfocada al sector Metalmeccánico. Este sector es uno de los que más puestos de trabajo generan junto con el sector Industrial, ya que como se verá detalladamente más adelante, el 30,80% de las empresas en Asturias pertenecen a éstos.

INSERMETAL V cuenta con diferentes fases en su diseño que son desarrolladas de forma más concreta en el apartado de la contextualización. Son las siguientes: captación de usuarios, desarrollo, acciones de inicio y acogida, acciones de preparación para la búsqueda de empleo y acciones de gestión de la inserción laboral. Sin embargo, no cuenta con un diseño de evaluación específico para el Programa, aspecto que necesita ser modificado.

En el presente Proyecto, se parte de una justificación en la que se evidencia el por qué de la elección de la temática: la Orientación Profesional y la Inserción Sociolaboral del sector Metal. A continuación, se hace un repaso de la literatura especializada que rodea a la Orientación Profesional, fruto de la revisión de las aportaciones de diferentes autores: concepto, principios y funciones, enfoques o teorías, modelos, áreas, y evaluación.

Posteriormente se contextualiza el ámbito concreto en el que tendrá lugar la intervención, de esta forma se podrá conocer su situación con más detalle: Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V de la Fundación Metal Asturias.

Se proponen criterios a tener en cuenta para crear una propuesta de evaluación, y se desarrolla la definición de ésta para INSERMETAL V con el propósito de ser sometida a valoración de uso en un futuro por la organización. Para ello se elige un modelo de evaluación, que guiará todo el proceso evaluativo; también se elaboran unos indicadores e instrumentos de recogida de información que analizan diferentes dimensiones.

Para terminar, se concluye el Proyecto con unas reflexiones finales.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La Intervención Socioeducativa se ha establecido en Educación Social como una acción de carácter didáctico que intenta proporcionar a las personas recursos y estrategias para su desarrollo, tanto de forma individual como en grupo. No siempre se ha realizado de la misma forma, puesto que va unida a los cambios producidos en la sociedad, y por ende en su estructura. (Sáez, 1993). Se han de tener en cuenta dos aspectos en su concepto:

- Intervención: influir o incidir para cambiar algo en un ámbito determinado.
- Educación: formar, guiar, dirigir, enseñar... con una finalidad.

Como su nombre indica, la Intervención Socioeducativa se centra en intervenir ante problemas sociales y educativos, es decir, se encarga de reconocer e investigar la problemática de un colectivo, comunidad, grupo o individuo en un contexto determinado, con unas necesidades específicas que son objeto de intervención dirigida por profesionales con el fin de paliarlas y mejorar condiciones personales, sociales o laborales.

Se lleva a cabo en base a situaciones de dificultad que presentan personas o grupos sociales, que pueden acarrear problemas de inadaptación o exclusión social. También permite investigar, planificar, coordinar, diseñar materiales, asesorar, detectar necesidades, o evaluar instituciones y proyectos relacionados con los servicios sociales, la cultura y la formación laboral.

En función de las demandas que presenta la sociedad, del colectivo y del contexto se ha de transformar la forma en que se realiza la intervención, siempre en base a las peculiaridades de éste. Así, se establece un vínculo que podría denominarse “necesidad- intervención”, que se rige por las siguientes fases:

- Investigación del problema.
- Diagnóstico de las necesidades.
- Planificación de la intervención.
- Ejecución.
- Evaluación.

Uno de los problemas sociales más recientes actualmente es la inserción laboral, ya que el paro implica un triple efecto sobre las personas desempleadas:

- Pérdida de la noción de colaborar con la sociedad.
- Pérdida del sentimiento de pertenecer a la sociedad.
- Comportamientos antisociales.

La pérdida o ausencia de un trabajo puede llevar a una persona desempleada a tener el sentimiento de sentirse apartado de la sociedad y desencadenar comportamientos antisociales, implicando el riesgo de exclusión social (Fernández y Sánchez, 2012).

En España, con el Plan de Estabilización de 1959 comenzó a consolidarse la economía abierta, dejando atrás poco a poco un régimen cerrado, político y económico, en el que la constitución en 1978 colaboró a su desarrollo implantando una economía social de mercado y descentralizada. Desde entonces ha habido períodos de crecimiento pero también de recesión, destacando dos crisis: la de 1973 que duró más de 10 años, y la del 2007, que dura hasta nuestros días (Fernández, 2010). En el mercado de trabajo español ocupa un lugar importante el autoempleo, que engloba a los trabajadores por cuenta propia y a los empleadores, debido principalmente a dos causas:

- Necesidad: para salir del desempleo y subsistir económicamente.
- Proyecto empresarial: para crear una organización empresarial con vistas a su desarrollo y crecimiento.

Por tanto, *“el trabajo autónomo asume un papel indispensable en el funcionamiento de cualquier de economía de mercado, al constituir un germen fundamental en la generación de nuevo tejido empresarial”* (Guzmán y Romero, 2005, p.79).

Si comparamos las tasas de desempleo de España con el resto de países miembros de la Unión Europea, durante el año 2013 Austria, Alemania y Luxemburgo presentaron las más bajas con un 4,9%, 5,2% y 8,9%, respectivamente, frente al 26.6% de la población española, superada tan sólo por Grecia con un 27,6% (Comisión Europea, 2013). Exceptuando las medidas que pueda implantar el Gobierno (políticas de empleo) es difícil la tarea de reducir las elevadas tasas de paro en nuestro país, sin embargo existen varias acciones encaminadas a mejorar la situación de aquellas personas que buscan un cambio en su vida profesional, bien sea por encontrarse en situación de desempleo o por mejora de trabajo, como pueden ser los servicios de orientación, la formación continua o la certificación de competencias, entre otros. Entre dichas acciones cabe desatacar la Orientación Profesional en materia Laboral, que se establece como una herramienta social que ofrece asesoramiento para todas aquellas personas tanto desempleadas como activas

que requieran información para mejorar su condición laboral (Fernández y Sánchez, 2012), ya sea por un cambio de itinerario, por mejora al empleo, o por cualquier causa personal que requiera de su uso.

Por esa razón, la Orientación Profesional es la protagonista de este Proyecto, así como las diferentes formas de entenderla y la intervención socioeducativa que genera en diferentes ámbitos: individuales, grupales, institucionales, organizacionales, etc. Se parte de una realidad en la que existen desigualdades sociales en diferentes contextos que requieren acciones individuales y colectivas que las transformen.

En relación al tema principal que nos ocupa, la inserción laboral y la Orientación Profesional, durante el transcurso del Máster de Intervención e Investigación Socioeducativa ha tenido lugar un período de prácticas en la Fundación Metal Asturias, trabajando estrechamente con el equipo del departamento de Orientación de la Agencia de Colocación y el Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V. Esta etapa se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Toma de contacto con temas de Orientación enfocados al ámbito sociolaboral (gestión de ofertas de trabajo, comunicación con empresas, búsqueda de candidaturas, creación de perfiles, mejora de CV).
- Conocimiento de la legislación que regula la Agencia de Colocación y el Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V.
- Gestión de datos de usuarios del Programa de Acompañamiento al Empleo mediante el programa online “Gestionándote”.
- Asunción progresiva de responsabilidades a la hora de atender a los usuarios de la Agencia y del Programa (explicación del funcionamiento, indicaciones para darse de alta, gestión de fichas de usuarios y verificación de datos de formación y vida laboral).

Finalmente, se concluyen las prácticas conociendo el funcionamiento de los servicios de Orientación y aprendiendo nuevas formas de trabajo y tratamiento de la información. La progresiva toma de responsabilidades y autonomía ha ido proporcionando mayor seguridad en el día a día para la ejecución de las tareas.

Se podrían diferenciar los puntos débiles y fuertes en función del desarrollo profesional que se ha producido en la Fundación Metal Asturias:

- Puntos fuertes:
 - ✓ Conocimiento del ámbito empresarial.

- ✓ Evolución como profesional en el ámbito de la Orientación Laboral.
 - ✓ Conocimiento de normativa en relación al funcionamiento de la Agencia de Colocación y el Programa de Acompañamiento al Empleo.
 - ✓ Desarrollo de actividades con autonomía.
 - ✓ Mayor seguridad a la hora de atender a los usuarios.
- Puntos débiles:
- × Poco dominio sobre el protocolo que se sigue para contactar con las empresas que en un futuro colaborarán con la Agencia de Colocación y el Programa de Acompañamiento al Empleo.
 - × Desconocimiento de algunos procedimientos internos de tratamiento de información.
 - × No se aplica ningún protocolo de evaluación específico.

En cuanto a la relación de las actividades que se han llevado a cabo con las disciplinas del Máster de Intervención e Investigación Socioeducativa, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- La mayoría de las actividades están relacionadas con el módulo de Aprendizaje a lo Largo de la Vida.
- La asignatura Iniciativas para la Orientación Profesional y la Inserción Laboral ofrece las claves para entender el proceso de orientación y cómo abordar la inserción. De esta forma crea la base en la que se fundamenta las actividades que se han realizado en el período de prácticas.
- La asignatura de Programas de Formación Permanente ha contribuido a evidenciar la importancia que tiene la formación continua en la inserción laboral, relacionando así los motivos por los que dos trabajadores con las mismas cualidades pueden diferenciarse en función de la formación a la hora de conseguir un puesto de trabajo. En la Fundación Metal Asturias se hace hincapié en la necesidad de acreditar la formación, ya que en caso contrario es como si no se hubiera cursado, aspecto que las empresas dan mucha importancia.
- Los Talleres de Intervención en Formación Permanente han aportado datos que han sido útiles a la hora de buscar información en relación al ámbito que se ha trabajado durante las prácticas. Por ejemplo: la Federación Asturiana de Empresarios ofrece un servicio de orientación con prestaciones similares a la Fundación Metal Asturias así como numerosos documentos en relación a la formación (normativa, cursos, jornadas, etc.).

Volviendo la vista al Programa de Acompañamiento al Empleo con el que se ha trabajado, INSERMETAL V, se observa que en su diseño sigue las pautas para la creación de programas de intervención social. Sin embargo, carece de un procedimiento de evaluación específico, motivo por el cual el ámbito de actuación en este Proyecto se ha encaminado a la definición de una propuesta de evaluación para dicho Programa.

Mencionado diseño será de utilidad para el equipo de la Fundación Metal Asturias que coordina INSERMETAL V, de manera que puedan evaluarlo e incluir los resultados en la memoria del mismo, además de utilizarlo como herramienta para conocer sus puntos débiles e intentar mejorarlos. A su vez, haciendo las modificaciones específicas que se requieran se podrá extrapolar el diseño de la evaluación a la Agencia de Colocación, puesto que se rige por el mismo funcionamiento que el Programa.

A continuación, se identificará la temática en la que el Programa está inmerso, la inserción sociolaboral del sector Metal, además de contextualizarlo y describir su estructura y planteamiento detalladamente.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA TEMÁTICA

3.1 Sector del Metal

El panorama actual de nuestro país en los aspectos laborales resulta un tanto desolador, especialmente para los jóvenes sin experiencia profesional previa y para aquellos que con un largo recorrido ya no son tan jóvenes. Presenciamos reformas laborales constantemente desde los últimos 30 años (Coscubiela y Rojo, 2012), como por ejemplo:

- 1980: se aprueba el Estatuto de los trabajadores, rompiendo con la legislación anterior y estableciendo un nuevo modelo de relaciones laborales al que existía en época del franquismo.
- 1984: se legalizan contratos temporales con el objetivo de reducir la inseguridad empresarial y crear empleo.
- 1992: se reduce la cobertura de las prestaciones al desempleo.
- 1994: se legalizan las entidades de transmisión de trabajo para luchar contra el paro y potenciar la economía.

- 1997: se crea el contrato indefinido de fomento de empleo, para el crecimiento económico del mercado de trabajo.
- 1998: se reforman modalidades de contrato y de bonificaciones.
- 2002: reconoce el despido improcedente extrajudicialmente por el empresario, sin falta de abonar salarios de tramitación.
- 2006: limita los contratos temporales.
- 2009: crea las ayudas excepcionales para desempleados que hubieran agotado el subsidio de desempleo y no tengan otra renta.
- 2010: promueve un cambio en el modelo productivo y económico.

Todas estas leyes se justifican en la creación de empleo y en reducir la temporalidad en los contratos de trabajo junto con la tasa de paro en el país. Sin embargo, cada vez hay más facilidades para el empresario y menos para los trabajadores/as (se facilita el despido, menos prestaciones, etc.), siendo hoy en día el desempleo y la temporalidad en las contrataciones preocupaciones constantes que afectan negativamente a la población. Al mismo tiempo, existen colectivos en riesgo de exclusión social cuyas posibilidades de inserción en el mercado laboral son más reducidas: mujeres, inmigrantes, discapacitados, y personas jóvenes (De Pedraza, 2010).

Según las estadísticas del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, a fecha de mayo de 2014 en España hay 4.572.385 de personas en el paro. En el Principado de Asturias hay un total de 98.603 personas paradas, de las cuales 50.546 son mujeres y 48.057 hombres. En estas cifras se observa que los parados menores de 25 años son 4.105 hombres y 3.522 mujeres, siendo los parados mayores de 25 años 43.952 hombres y 47.024 mujeres.

A nivel nacional, después del sector Servicios, el sector Metal es uno de los sectores profesionales que mayor volumen de trabajo genera junto al sector Industria, lo cual implica mayor contratación que en el resto de ámbitos laborales (Fundación Metal Asturias, 2014).

“Dentro de los sectores industriales tradicionales, el sector del metal y sus transformados ha sido, y continúa siendo, uno de los pilares de la economía asturiana” (Asturex, 2013, p.19). En Asturias, el 2013 se ha establecido como el año de consolidación del crecimiento del Metal, habiendo un crecimiento del 2,3% respecto al año anterior (Femetal, 2014).

Tabla 1

Empresas asociadas al sector Metal e Industrial y población ocupada

EMPRESAS	Total	Sin asalariados	1-5 empleados	Más de 5 empleados
Nº Empresas Metal	1.141	320	423	398
Nº Empresas Industria	3.705			
Nº Empresas Todos los Sectores	66.869			
Porcentaje Empresas Metal/Industria	30,80%			
Porcentaje Empresas Metal/Todos los Sectores	1,71%			
EMPLEO				
Población ocupada Metal (CNAE 2009: 24-30 y 33)				24.400
Población ocupada Industria				54.300
Población ocupada Todos los Sectores				364.900
Porcentaje población ocupada Metal/Industria				44,94%
Porcentaje población ocupada Metal/Todos los Sectores				6,7%

Nota. Fuente: Femetal (2014). *Coyuntura económica y laboral del metal en Asturias*. Recuperado de http://www.femetal.es/recursos/documentos/Informes%20Coyuntura/34215_114201410922.pdf

Se puede observar en la tabla anterior que el 30,80% de las empresas en Asturias pertenecen a los sectores Metal e Industrial, empleando a un 44,94% de la población, porcentaje elevado si tenemos en cuenta que el 55,06% restante pertenecen al conjunto de sectores.

“El sector del metal supone un el 11% del PIB asturiano” (Asturex, 2013, p.20). Hay 1.141 empresas, frente a las 3.705 empresas que se dedican al sector Industrial, y se concentran en Gijón (53%), Avilés (20%), Oviedo (15%) y Cuencas (8%). El resto de regiones ocupan un 4% del total.

El sector Metal abarca varias actividades de producción, las cuales según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (2009) son las siguientes:

➤ **24) Metalurgia**

- ✓ 24.1 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones (CECA).
- ✓ 24.2 Fabricación de tubos de hierro y acero, y producción de accesorios.
- ✓ 24.3 Otras actividades de la transformación del hierro y del acero y producción de ferroaleaciones no CECA (estirado en frío, laminación, producción de perfiles por conformación con plegado y trefilado).
- ✓ 24.4 Producción y primera transformación de metales y de otros metales no férreos (aluminio, plomo, zinc, estaño, cobre...).

- ✓ 24.5 Fundición de metales.
- **25) Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo**
 - ✓ 25.1 Fabricación de elementos metálicos para la construcción (estructuras y carpintería metálica).
 - ✓ 25.2 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal; fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.
 - ✓ 25.3 Fabricación de generadores de calor.
 - ✓ 25.4 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.
 - ✓ 25.5 Tratamiento y revestimiento de metales. Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros.
 - ✓ 25.6 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas manuales y mecánicas ferretería, cerraduras y herrajes.
 - ✓ 25.7 Fabricación de productos metálicos, excepto muebles (bidones, toneles de hierro o acero, envases y embalajes ligeros, productos de alambre, pernos, cadenas y muelles, menaje doméstico, cajas fuertes, puertas de seguridad, etc.).
- **26) Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos**
 - ✓ 26.1 Fabricación de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados.
 - ✓ 26.2 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
 - ✓ 26.3 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
 - ✓ 26.4. Fabricación de productos electrónicos de consumo.
 - ✓ 26.5 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación; fabricación de relojes.
 - ✓ 26.6 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.
 - ✓ 26. Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
- **27) Fabricación de material y equipo eléctrico**
 - ✓ 27.1 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos, y de aparatos de distribución y control eléctrico.
 - ✓ 27.2 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
 - ✓ 27.3 Fabricación de cables y dispositivos de cableado.
 - ✓ 27.4 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
 - ✓ 27.5 Fabricación de aparatos domésticos.
 - ✓ 27.9 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- **28) Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.**
 - ✓ 28.1 Fabricación de maquinaria de uso general.

- ✓ 28.2 Fabricación de otra maquinaria de uso general.
 - ✓ 28.3 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
 - ✓ 28.4 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal y otras máquinas.
 - ✓ 28.9 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos.
- **29) Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques**
- ✓ 29.1 Fabricación de vehículos de motor.
 - ✓ 29.2 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
 - ✓ 29.3 Fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
- **30) Fabricación de otro material de transporte**
- ✓ 30.1 Construcción naval.
 - ✓ 30.2 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
 - ✓ 30.3 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
 - ✓ 30.4 Fabricación de vehículos militares de combate.
 - ✓ 30.9 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- **33) Reparación e instalación de maquinaria y equipo**
- ✓ 33.1. Reparación de productos metálicos, maquinaria y equipo.
 - ✓ 33.2. Instalación de máquinas y equipos industriales.

Este sector ha ido experimentando una fuerte automatización, donde la calidad de los productos ha mejorado y los costes de producción se han reducido debido a la incorporación de robótica y al crecimiento tecnológico. La competencia existente con otros países en cuanto a la productividad hace que las empresas tanto nacionales como asturianas tengan el reto de mejorar sus productos, para ello es requisito indispensable la inversión en mejora tecnológica, maquinaria, diseño, cualificación de trabajadores y gestión (InnoCámaras, 2010).

A continuación, se puede observar una tabla, facilitada por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, que muestra el número de demandantes de empleo en el Sector Metal durante el mes de abril de 2014, distribuidos por CNAE y por sexo:

Tabla 2

Demandantes de empleo del sector Metal por CNAE y sexo, abril 2014

AA.EE. (CNAE09)		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	2.350	176	2.526
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2.358	289	2.647
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	57	14	71
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	348	138	486
28	Fabricación de maquinaria y equipo no clasificado en otra parte (n.c.o.p.)	468	81	549
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	271	38	309
30	Fabricación de otro material de transporte	208	37	245
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	297	56	353
TOTAL		6.357	829	7.186

Nota. Fuente: Femetal Asturias

Como muestra la tabla, el CNAE 25 (Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo) es el que mayor volumen de demandantes presenta con un total de 2.647, de los cuales 2.358 son hombres y 289 son mujeres. Es el CNAE 26 (Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos) el que menor número de demandantes ha tenido durante el mes de abril con un total de 71, de los cuales 57 son hombres y 14 son mujeres. Estos datos muestran que predomina la figura masculina, con cifras mucho más elevadas en relación a las mujeres. El sector Metal está claramente masculinizado, concentrándose las mujeres en los puestos de administración y gestión de empresas afines al Metal, aunque poco a poco la mujer se abre camino en trabajos tradicionalmente masculinos.

La mayoría de trabajadores pertenecientes a las familias profesionales del metal suelen enfocar su trayectoria en torno a este área, puesto que *“precisa de personal cualificado para gestionar la producción de calidad y competitividad”* (Guía de Orientación Laboral en el Sector Metal, p.3). La oferta formativa que está vinculada al sector Metal es variada, con diferentes opciones de cualificación a distintos niveles: Programas de Cualificación Profesional Inicial, Formación Profesional, estudios universitarios, Máster, Doctorado, Formación Profesional para el Empleo.

En el Principado de Asturias, en cuanto a nivel de cualificación profesional del sector, se pueden encontrar varios centros de Formación Profesional, Escuelas de Ingeniería, centros de investigación e instituciones que colaboran

en programas de I+D+I (Universidad de Oviedo, Club Asturiano de la Calidad, Club Asturiano de la Innovación, Fundación ITMA, Fundación COTEC, Fundación Prodirtec, entre otros). También hay organizaciones que ofertan cursos de actualización, certificados de profesionalidad, programas de prácticas en aulas-taller y en empresas (posteriormente puede traducirse en un contrato de trabajo), contratos para la formación, etc. Todas ellas se establecen como una red de formación que permite a los usuarios desarrollar su carrera profesional en el sector del Metal.

3.2. **Ámbito de actuación**

“La Orientación Profesional y la Formación Profesional, organizadas racional, científica y sistemáticamente, van a ser aquellas intervenciones potencialmente válidas capaces de modificar y perfeccionar directamente los procesos de desarrollo profesional/vital de niños, jóvenes y adultos” (Rodríguez, 1998, p.95).

Con el panorama de crisis que presenciamos actualmente la formación permanente está en pleno apogeo, puesto que el mercado laboral cada vez es más competitivo. Ante esta situación, muchas empresas y organizaciones han apostado por invertir en sus trabajadores ofreciendo cursos de formación continua. En Asturias, durante el periodo 2013-2014 se han llevado a cabo 286 cursos que acogieron a 3.942 personas desempleadas. En este nuevo periodo, se han destinado 11 millones de Euros para acciones de formación desde septiembre de 2014 a finales de 2015, en las que se darán prioridad a aquellas personas que se encuentren en situación de desempleo. Con estas cifras, se espera que los beneficiados asciendan a 4.000 personas en paro. (La Nueva España, 2014). Teniendo en cuenta que el total de parados en el Principado asciende a 98.603 personas, aún queda mucho por hacer en materia de formación e inserción laboral.

El reconocimiento de competencias es un punto a tener en cuenta, ya que permite obtener una acreditación oficial que es válida a nivel nacional además de incrementar la empleabilidad, aspecto positivamente valorado ante el aumento del nivel de exigencia profesional. Al mismo tiempo se responde a las exigencias marcadas por la Unión europea de elevar el nivel de cualificación de la población activa mejorando las competencias profesionales (Estrategia Europa 2020). En este sentido, la Unión Europea ha desarrollado un Marco Europeo de Cualificaciones en el que cada país ha de diseñar subsistemas de reconocimiento y acreditación de las competencias en relación con los marcos

nacionales de cualificación. La legislación que puede consultarse en relación a acreditación de competencias es la siguiente:

- Artículo 4 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, en el que se reconoce como instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, de 20 de junio de 2002, núm. 147.
- Resolución de 3 de noviembre de 2011, conjunta de las Consejerías de Educación y Universidades, y de Economía y Empleo, por la que se convoca, en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, el procedimiento para la evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, 16 de diciembre de 2011, núm. 289.

Debido a la rapidez del cambio e innovación de la tecnología, a la globalización de los mercados y a la rigidez de las estructuras empresariales, vivimos en un mundo con un alto nivel de competitividad. Esto hace que se produzca la necesidad de adaptarse continuamente a los cambios en los que estamos inmersos. Estos aspectos ya han sido comentados por Jacques Delors¹ en el Libro Blanco sobre el Empleo en Europa (1993), en el que sienta las bases para un desarrollo sostenible de las economías europeas con el fin de hacer frente a la competencia internacional.

Tanto la formación como el reciclaje son indispensables para consolidar una vida laboral con vista a mejores oportunidades (Fernández y Sánchez, 2012). Cualquier empresa o institución necesita en su plantilla profesionales formados para poder avanzar, bien sean médicos/as, maestros/as, albañiles, o mecánicos/as. Sin un plan de formación continua los profesionales no pueden evolucionar en su desempeño laboral, factor importante en la sociedad compleja en la que vivimos.

La función de los servicios de Intermediación Laboral, lejos de beneficiarse económicamente, persigue de forma continuada la inserción laboral de las personas usuarias de forma gratuita, con un esfuerzo y empeño profesional que a menudo es invisible. No todos los servicios de Intermediación ofrecen orientación o asesoramiento, pero tienen en común que se trabaja constantemente con un elemento esencial que puede mejorar la situación en la que se encuentran las personas desempleadas. Dicho elemento clave es la

¹ Político francés nacido en 1925, diputado en el Parlamento europeo (1979-1984), ministro de Economía y Finanzas (1981-1984) y presidente de la comisión de la Comunidad Europea (1985-1994). Autor del *Informe Delors* (1989) sobre la integración económica y monetaria.

Búsqueda Activa de Empleo, y ¿de qué se trata? Es un proceso cuyo fin principal es la inserción laboral, que utiliza herramientas como la autorreflexión y tiene en cuenta diferentes variables como son la edad, la formación o la experiencia (Guía de Orientación Laboral, p. 5). De esta forma, a través del autoanálisis el usuario reflexiona sobre sus habilidades sociales para el empleo, es decir, construye el autoconocimiento tanto personal como profesional que le da una visión global sobre sus aptitudes, actitudes y limitaciones. Así, tiene la posibilidad de superar las limitaciones, proponer mejoras en sus aptitudes, y también reflexionar sobre sus actitudes, de manera que la interacción de todos los aspectos contribuya a la inserción laboral. El usuario fija sus objetivos en un área determinada, pudiendo focalizar sus intereses en torno a ésta.

Los Programas de Acompañamiento al Empleo son una herramienta que posibilita a los usuarios beneficiarios tener un trato personalizado, asesoramiento y acompañamiento hacia la inserción laboral. Para ello se ponen a disposición de éstos recursos materiales y humanos que van a favorecer la trayectoria sociolaboral durante el transcurso del Programa.

A continuación, se hará un análisis del Programa de Acompañamiento al empleo de la Fundación Metal Asturias: INSERMETAL V, el cual es objeto de intervención en este proyecto. Para ello, se describe la organización en la que se contextualiza: la Fundación Metal Asturias.

4. CONTEXTO DE INTERVENCIÓN

4.1. Fundación Metal Asturias

La Fundación Metal Asturias es una entidad sin ánimo de lucro destinada a la formación, cualificación y empleo en el sector del Metal. Nace en el mes de febrero de 2003, ofrece un servicio integral para la cualificación profesional y el empleo, destinado tanto a trabajadores/as como a empresas y entidades. A su vez, contribuye al desarrollo e innovación de la industria del Principado de Asturias y del sector metal.



Fuente: <http://www.fundacionmetal.org/centros.php>

Su comisión ejecutiva está conformada por el Principado de Asturias, la Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT Asturias, la Federación de Industria CCOO Asturias, los Ayuntamientos de Avilés y Gijón, y la Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias.

La formación y servicios prestados tienen como referente principal la Red de Centros, pudiendo llevarse a cabo alguna actividad en instalaciones de empresas o entidades que lo disponen así. Para ello cuentan con aulas móviles, las cuales permiten trasladar ciertos recursos al lugar en el que se requiere su disponibilidad.

La sede social de la Fundación, ubicada en el Polígono Industrial de Roces de Gijón (Calle Juan de la Cosa, 27), cuenta con una superficie de 3173 m², donde se encuentran diez aulas-taller, cuatro talleres, dos laboratorios y siete aulas teóricas. Además de los despachos donde trabajan los docentes y personal de la Fundación Metal, la sala de información y una cafetería.



Fuente:
<http://www.fundacionmetal.org/centrogijon.php>

La jornada formativa se desarrolla desde las 8 de la mañana hasta las 10 PM, impartándose formación continua, profesional y ocupacional. Aunque las ocupaciones del sector Metal son el foco principal de formación en la Fundación Metal Asturias, también se lleva a cabo formación dirigida a las familias profesionales de Instalación y Mantenimiento, Electricidad y Electrónica, Informática y Comunicaciones, Administración y Gestión.

La formación que ofrecen se adapta al nivel de los usuarios, se certifica, incluye un programa de prácticas en el aula-taller y, en ocasiones, prácticas en empresa. Dependiendo del Programa y características del curso la formación es gratuita.

Sus principales objetivos son los siguientes (Fundación Metal Asturias, 2014):

- Ser el referente para el sector metal asturiano en el acompañamiento de procesos de cambio sociolaborales.
- Potenciar y favorecer el desarrollo del sector metal asturiano, constituyéndose como espacio de encuentro que propicie la participación y colaboración entre los distintos agentes implicados.

- Incrementar su presencia en el sector industrial como instrumento para la cualificación profesional y el empleo.
- Afianzarse como elemento dinamizador del sector metal a nivel estatal, a través de la cooperación con otras entidades sectoriales.

Con estos objetivos, la Fundación tiene el propósito de posicionarse como el referente de formación del sector y de colocación de desempleados en trabajos relacionados y adecuados al metal en el Principado. Razón por la que el cambio sociolaboral está presente, para lo que han llevado a cabo Programas de Acompañamiento al Empleo con objetivos de inserción laboral claramente definidos y colaborando con empresas a nivel nacional., así como una Agencia de Colocación que también acoge a personas cuya formación pertenece a ocupaciones de otros sectores de actividad.

La Fundación Metal Asturias apuesta por la calidad y mejora constante, además de ofrecer un servicio de orientación con técnicos especializados. Desde el punto de vista de la gestión se basa en los parámetros de calidad y mejora, contando con la certificación del Sistema de Gestión de Calidad (Norma ISO 9001); desde 2009 cuenta con la Norma ISO 14001 (Gestión de Calidad y Medio Ambiente), obteniendo el Sello de Compromiso con la Excelencia y la acreditación EFQM 300+ en el año 2010.

La Fundación Metal Asturias, en consonancia con sus objetivos y desde el momento de su constitución, ha tomado parte de varios proyectos colaborando con diversas entidades de 13 países europeos, investigando y analizando diferentes temas en relación a la cualificación permanente de los recursos humanos. A continuación, se presenta una breve descripción de dichos proyectos:

Europeos

- **IITAE 2014:** Tecnologías de la Información Innovadoras en la Educación de Adultos. Objetivo: identificar herramientas digitales en la educación de adultos de los países participantes, las cuales son referentes de buenas prácticas de actuación.
- **iVOC 2012-2014:** Red de Apoyo Internacional del Personal de Orientación Profesional. Objetivo: analizar las políticas, medidas y ofertas de orientación profesional de jóvenes centrándose en su desarrollo, contenido, conceptos y métodos didácticos, para poder así realizar buenas prácticas y transmitirlas a los países asociados.
- **ELEVTRA 2010-2014:** Electric Vehicles Training. Objetivo: desarrollar un modelo energético innovador, de carácter industrial y de movilidad en

España y Europa. Se centra en el diseño de un programa formativo y estandarizado para el mantenimiento y reparación de vehículos eléctricos y estaciones de recarga.

- **LOCAL- RETURN 2012-2014:** Objetivo: colaborar en la mejora de la unión entre formación y el sistema de cualificación profesional, realizando un diagnóstico del mercado laboral, permitiendo identificar contextos de aprendizaje por parte de las empresas.
- **NTNC 2011-2013:** Nuevos Formadores para Nuevas Competencias. Objetivo: ofrecer herramientas pedagógicas a los docentes para que puedan formar a los alumnos/as en competencias demandadas por las empresas.
- **WEBINAR 2014:** Uso de Videoconferencias en Procesos de Aprendizaje. Objetivo: capacitar al personal docente en la preparación y desarrollo de seminarios web aplicados a la formación, adaptando la metodología utilizada en otros países.

Autonómicos

- **ACOMETAL:** Objetivo: servir de oportunidad para la puesta en valor y reconocimiento de los conocimientos y capacidades adquiridos a través de la experiencia y el aprendizaje no formal (no acreditadas oficialmente).
- **Proyecto de Orientación a las Personas Desempleadas de la Industria:** Objetivo: asesorar, identificar competencias del usuario, conocer su trayectoria laboral y elaborar una estrategia personalizada de acompañamiento al empleo, a través de entrevistas y sesiones personalizadas.
- **Taller de Empleo “Innovando el Metal” 2010-2011:** Objetivo: incidir en el desarrollo de recursos didácticos y la puesta en marcha de acciones de acercamiento del sector metal a los jóvenes asturianos, siendo el eje del proyecto los contenidos digitales y los soportes audiovisuales.
- **Taller de Empleo “Metal 2.0” 2012-2013:** Objetivo: realizar y adaptar materiales didácticos audiovisuales y multimedia, y divulgar y dinamizar el Sector Metal.
- **Taller de Empleo “Metalízate” 2011-2012:** Objetivo: desarrollar recursos didácticos, mejorar las formaciones dirigidas a la difusión y captar profesionales en el sector metal. Para ello se centra en la inclusión de recursos multimedia, producción de vídeo y creación de comunidades virtuales de aprendizaje.

- **Unidad Móvil de Aproximación al Sector Metal:** Objetivo: divulgar y familiarizar a los jóvenes con las ocupaciones del metal. Es un autobús reconvertido en un aula informativa móvil.

Los proyectos europeos tienen en común en sus objetivos el desarrollo y la mejora de la formación para la cualificación profesional en colaboración con organizaciones de otros países, pudiendo trasladar las buenas prácticas que se acometen para adaptarlas a un contexto específico. La unión entre la formación y el tejido empresarial es evidente, capacitando a usuarios de dicha formación de nuevas competencias que sirvan de ayuda para insertarse en el mercado laboral. En cuanto a los proyectos autonómicos, destaca el acercamiento del sector Metal a los jóvenes asturianos a través de recursos didácticos introduciendo las Nuevas Tecnologías, así como la formación y asesoramiento en relación al sector Metal e Industrial.

4.2. Programa de acompañamiento al empleo INSERMETAL V

- **Justificación:** la situación de inestabilidad tanto económica como social, la preocupación por la inserción laboral en el sector metal, los cambios en el trabajo y el bajo índice de contrataciones han hecho que se planteara este programa, permitiendo establecer una intervención centrada en la información, el trabajo en red y la intermediación laboral.
- **Objetivos:**
 - ✓ Establecer un proceso de acogida y acompañamiento a personas desempleadas con especiales dificultades de inserción laboral para incrementar sus recursos y competencias, facilitando su incorporación al mercado laboral.
 - ✓ Desarrollar planes integrales de empleo para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de los usuarios beneficiarios.
 - ✓ Crear oportunidades de contrato laboral utilizando el acompañamiento para el empleo de forma desinteresada.
 - ✓ Gestionar las acciones oportunas para tal fin.

En relación con los objetivos generales de la Fundación Metal Asturias, tienen en común el cambio sociolaboral así como el sector de referencia, es

decir, la inserción de personas en el mercado laboral principalmente en el sector Metal.

- **Destinatarios:** colectivos prioritarios determinados por el Consejo Rector del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. A continuación, una tabla que lo ejemplifica:

Tabla 3

Colectivos prioritarios determinados por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

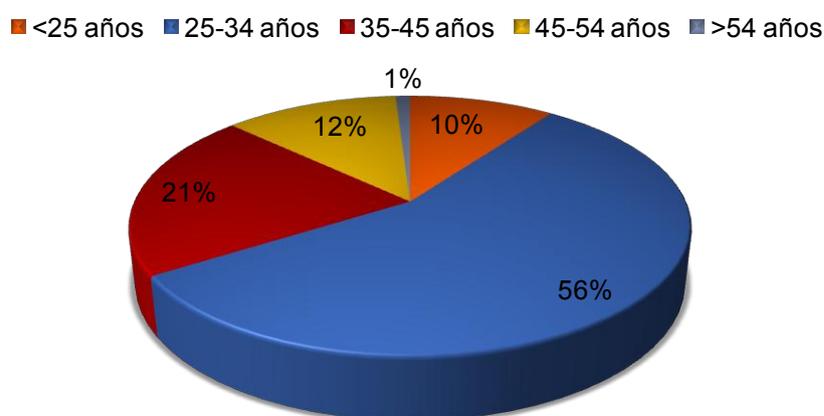
COLECTIVO 1	IPI Jóvenes menores de 30 años	0 personas
COLECTIVO 2	Menores de 30 años. Acompañamiento 2013-2014	38 personas
COLECTIVO 3	Solicitantes Acompañamiento 2013-2014	0 personas
COLECTIVO 4	IPI Desempleados en general	1 persona
COLECTIVO 5	Mayores de 30 años. Acompañamiento 2013-2014	31 personas

Nota. Tabla de elaboración propia

La distribución de los participantes en función de los intervalos de edad pueden observarse en el siguiente gráfico:

Figura 1

Distribución de usuarios de INSERMETAL V por edades



Nota. Figura de elaboración propia

En relación a la experiencia laboral de los usuarios, puede observarse el siguiente gráfico:

Figura 2

Distribución de usuarios de INSERMETAL V por experiencia profesional



Nota. Figura de elaboración propia

La formación es otro aspecto que condiciona la inserción laboral de los usuarios adscritos al Programa. En la siguiente tabla pueden observarse las titulaciones oficiales con las que cuentan los usuarios al comienzo de INSERMETAL V:

Tabla 4

Titulaciones oficiales de los usuarios de INSERMETAL V

Titulación Oficial		Nº Personas
No reconocida en España		2
Estudios Primarios		1
EGB		7
ESO		8
BUB/Bachiller		5
	Soldadura y Calderería	10
	Técnico Auxiliar del Metal	1

FPI / CFGM	Mecanizado	3
	Mantenimiento Electromecánico y Servicios a la Producción	1
	Máquinas y Herramientas	2
	Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	5
	Instalaciones Eléctricas y Automáticas	2
	Electricidad	3
	Electromecánica del Automóvil	1
	Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas	1
	Estructuras Metálicas	1
FPII / CFGS	Instalaciones electrotécnicas de media y baja tensión	6
	Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	2
	Automoción	1
	Construcciones Metálicas	2
	Prevención de Riesgos Laborales	1
	Producción por Mecanizado	2
	Máquinas y Herramientas	2
	Electricidad y Electrónica	2
	Sistemas de Regulación y Control Automáticos	1
	Mantenimiento de Equipo Industrial	1
Diplomatura	Ingeniero Técnico Industrial especialidad Mecánica	1
	Ingeniero Técnico Industrial especialidad Química	2
	Ingeniero Técnico Industrial especialidad	1

	Electricidad	
Postgrado	Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales	2
	Máster Sistemas Integrados, Gestión y Auditorías de Prevención	1
Certificado Profesional	Mecanizado por Arranque de Viruta	2
	Soldadura con Electrodo Revestido y Tig	2
	Formación profesional Náutico Pesquera: Patrón local de pesca	1
	Carpintería Metálica	1
	Soldadura Oxigas y Soldadura MIG-Mag	1
	Fontanero	1
	Gestión Comercial de Ventas	1
	Actividades Auxiliares de Almacén	1
	Mantenimiento y Montaje Mecánico de Equipo Industrial	1
FP Inicial	Operario de soldadura y Calderería	2
Garantía social	Ayudante de Reparación de Vehículos	1

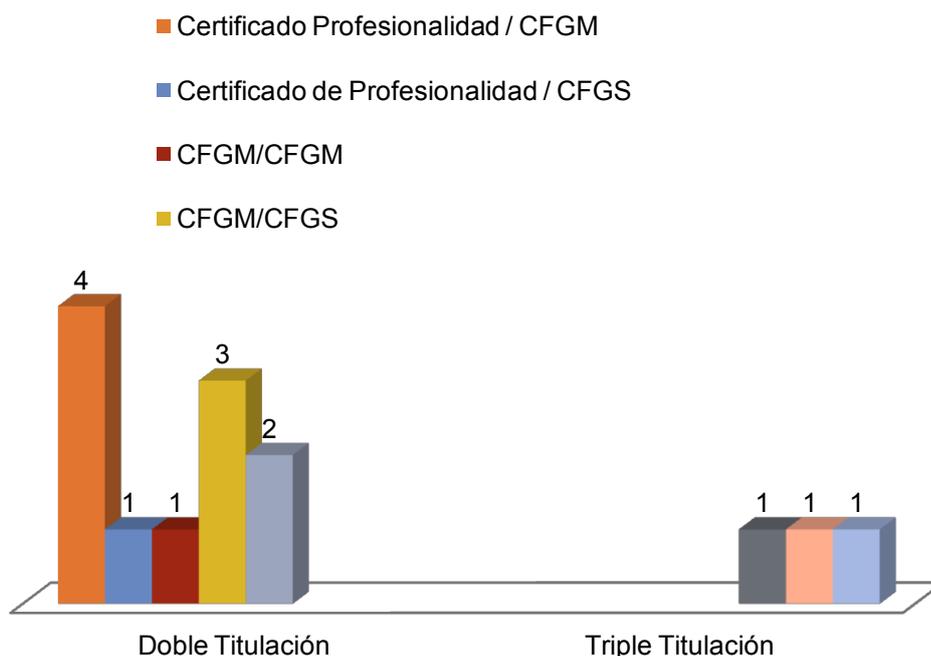
Nota. Fuente: Fundación Metal Asturias

Se puede observar en la tabla que la formación predominante entre los usuarios del Programa es el Ciclo de Formación de Grado Medio de Soldadura y Calderería, con 10 personas del total de 70 adscritos, seguida por el Ciclo de Formación de Grado Superior de Instalaciones Electrotécnicas de Media y Baja Tensión, con 6 personas. Sólo 4 personas tienen estudios universitarios (Ingenierías) y 2 personas no tienen formación reconocida en España.

También se da el caso de usuarios que tienen doble o triple titulación. A continuación, un gráfico que lo ejemplifica:

Figura 3

Distribución de usuarios de INSERMETAL V por doble o triple titulación



Nota. Figura de elaboración propia

Se observa que del total de 70 usuarios son 3 personas las que tienen triple titulación y 11 personas doble titulación, siendo lo más común el Certificado de Profesionalidad junto con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

En cuanto a la formación cursada por los usuarios durante el transcurso del Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V, ya fuera por iniciativa propia o como derivación por el Programa, el 40% de los usuarios han comenzado a realizar alguna actividad formativa para aumentar sus posibilidades de inserción. En la siguiente tabla se puede observar la formación que los usuarios han cursado:

Tabla 5

Formación cursada de usuarios durante el desarrollo de INSERMETAL V

FORMACIÓN DURANTE LA DURACIÓN DE INSERMETAL V	
Formación Profesional	CFGS Automoción
	CFGS Sistemas Electrónicos y Automatizados
	CFGS Regulación y Control de Automatismos
	CFGS Construcciones Metálicas

	CFGS Soldadura y Calderería
Formación Profesional para el Empleo	Elaboración de Productos Lácteos
	Soldadura con Electrodo Revestido y Tig
	Domótica e Inmótica
	Atención al Público
	Jardinería
	Metodología de la Formación Abierta y a Distancia
	Fibra Óptica
	Cypecad
	Soldadura Oxigas
	Vigilante de seguridad
	Estudios Universitarios
Prevención de Riesgos Laborales	PRL para la TPC del Metal
	Carretilla Elevadora
	Puente Grúa
Idiomas	Japonés
	Inglés
Carnets de conducir	B
	D
	CAP Viajeros
	Bienestar Animal

Nota. Fuente: Fundación Metal Asturias

- **Características:** financiado por el Servicio Público de empleo, se desarrolla en seis grandes zonas geográficas industriales del Principado

de Asturias². Se trata de la quinta edición de este tipo de programa, desarrollado en un período de 5 meses (octubre 2013-marzo 2014), siendo 10 meses la duración de las anteriores ediciones. Las bases del programa establecen que se considera inserción cuando los contratos laborales comienzan antes de la fecha de finalización de INSERMETAL V (31 de marzo 2014), y tienen una duración igual o superior a cinco meses, los cuales pueden ser contabilizados con fecha posterior a la conclusión del programa.

Fases de actuación:

- ✓ Fase 1: Captación de usuarios. En colaboración con la Oficina de Empleo de Gijón I se realizan los sondeos oportunos, teniendo en cuenta los colectivos prioritarios³ que están definidos por el Consejo Rector del Servicio Público de Empleo para los Programas de Acompañamiento durante la temporada 2013-2014.

Habiendo un total de 70 plazas, se convocaron sesiones informativas para 195 personas, a través de un mensaje al teléfono móvil y/o una carta de citación⁴, en las que se trataron los siguientes temas: presentación del Servicio Público de Empleo y de la Fundación Metal Asturias, definición de un Programa de Acompañamiento, características y objetivos de INSERMETAL V, compromisos adoptados por la Fundación Metal Asturias y por los usuarios, y actuaciones previstas.

Se llevaron a cabo 3 sesiones durante los meses de octubre y noviembre de 2013, con los siguientes resultados:

Tabla 6
Sesiones realizadas en INSERMETAL V, personas citadas e incorporadas.

Sesión	Citados	Incorporados
20-10-2013	66	22
08-11-2013	64	36
11-11-2013	65	12
Total	195	70

Nota. Tabla de elaboración propia.

² Anexo I: zonas geográficas industriales en las que se desarrolla INSERMETAL V (p.87).

³ Demandantes no ocupados que hayan solicitado el servicio (se realiza una entrevista previa en la Oficina de Empleo que determina si procede el envío del usuario al Programa), demandantes no ocupados menores de 30 años y demás demandantes no ocupados

⁴ Anexo II: Carta de Presentación del Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V (p.88).

- ✓ Fase 2: Desarrollo del Programa. Se ha trabajado tanto con los usuarios como con las empresas para conseguir el objetivo de inserción que está fijado en un 46%. Todas las acciones se gestionan en una intranet del Servicio Público de Empleo, ofreciéndose una serie de prestaciones de carácter gratuito a los usuarios beneficiarios (autoanálisis, proyecto profesional y recursos para la búsqueda activa de empleo). El procedimiento que sigue en su concreción es el siguiente:

1. Acciones de inicio y acogida: aquellas personas que tengan interés en formar parte de INSERMETAL V firman la adhesión al mismo como compromiso a través de una Ficha de Adhesión⁵, haciéndose entrega de una carpeta que contiene información referida al Programa (protocolo, ficha de datos personales, historial personal de actuaciones⁶, agenda, cronograma de actuaciones, USB con material de las sesiones grupales y tarjeta de contacto).

Se realiza un primer análisis del perfil profesional del usuario, para lo que se utiliza la Ficha de Usuario⁷. Es necesario que éste aporte los documentos que acrediten todos los datos de la ficha (diplomas, certificados, vida laboral), para poder así corroborar su perfil profesional. Para finalizar la sesión, se procede a firmar el Historial Personal de Inserción⁸, proporcionando la fecha de la siguiente sesión a la que deberán acudir.

2. Acciones de preparación para la búsqueda de empleo: se realizan de forma presencial con los usuarios, tanto de forma grupal como individual, aunque también pueden darse tutorías online o telefónicas. Las tutorías grupales se llevan a cabo con grupos de entre ocho y doce personas, teniendo una duración de entre una y dos horas, tanto de mañana como de tarde. Las acciones que se han llevado a cabo son las siguientes:
 - Tutoría Individual de Modificación de Curriculum: el personal técnico del Programa realiza una revisión del CV del usuario, tanto del contenido como del formato, proponiendo las mejoras oportunas: mejora de visibilidad y organización, incorporación de funciones y otras habilidades, adaptar el CV a las características y especialidad de la empresa/entidad y al perfil que soliciten, actualización de datos, etc. Toda la información es cotejada con los documentos aportados por el usuario. En el caso de que no se disponga de un

⁵ Anexo III: Carta de Adhesión al Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V (p.89).

⁶ Anexo IV: Historial Personal de Actuaciones del Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V (p.90).

⁷ Anexo V: Ficha de Usuario (p.91).

⁸ Anexo VI: Historial Personal de Inserción (p.94).

CV, se procede a recopilar todos los documentos para redactarlo en base a éstos, siguiendo un modelo de currículum cronológico inverso adaptado a la formación y experiencia del usuario. El fin de esta actuación es que todos los usuarios cuenten con un CV práctico que puedan utilizar y defender ante un proceso de selección.

- Taller grupal y/o Tutoría Individual de Autoanálisis y Proyecto Profesional: el objetivo es dotar a los usuarios de competencias y recursos necesarios para la búsqueda de empleo. Para ello se trabajan los siguientes contenidos: autoanálisis del usuario (formación, experiencia, actitudes, aptitudes, competencias profesionales), proyecto profesional (adecuación al puesto de trabajo y necesidades), respuesta a ofertas (elaboración de cartas de presentación, adecuación de CV, envío de CV a empresa o contacto telefónico con ésta, CV web y videocurrículum), y agenda de búsqueda de empleo (registro, seguimiento y control de contactos y ofertas de empleo facilitadas por la Fundación Metal Asturias).
- Tutoría Individual de Nuevas Tecnologías: se desarrolla con el objetivo de que los usuarios conozcan y aprendan a manejar herramientas de la web 2.0, de tal forma que se facilite la búsqueda de empleo online. Se trabajan los siguientes contenidos: servicios de empleo y formación en la red, creación de perfiles de empleo, boletines y agendas online, buscadores y metabuscadores de empleo y redes sociales.
- Taller grupal y/o Tutoría Individual de Acercamiento al Sector: se transmiten las características del Sector Metal a los usuarios, trabajando la oferta formativa relacionada con éste, información sobre el mercado laboral, perfiles profesionales más demandados, se da a conocer el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Metal.
- Tutoría Individual de Orientación Laboral/Seguimiento: se lleva a cabo el control de la participación, se resuelven dudas y necesidades, se revisa la programación formativa, y se realiza el seguimiento de las ofertas de empleo y procesos de selección en los que participan los usuarios.
- Taller Grupal y/o Tutoría Individual de Orientación Laboral: se ofrecen recursos para la búsqueda activa de empleo,

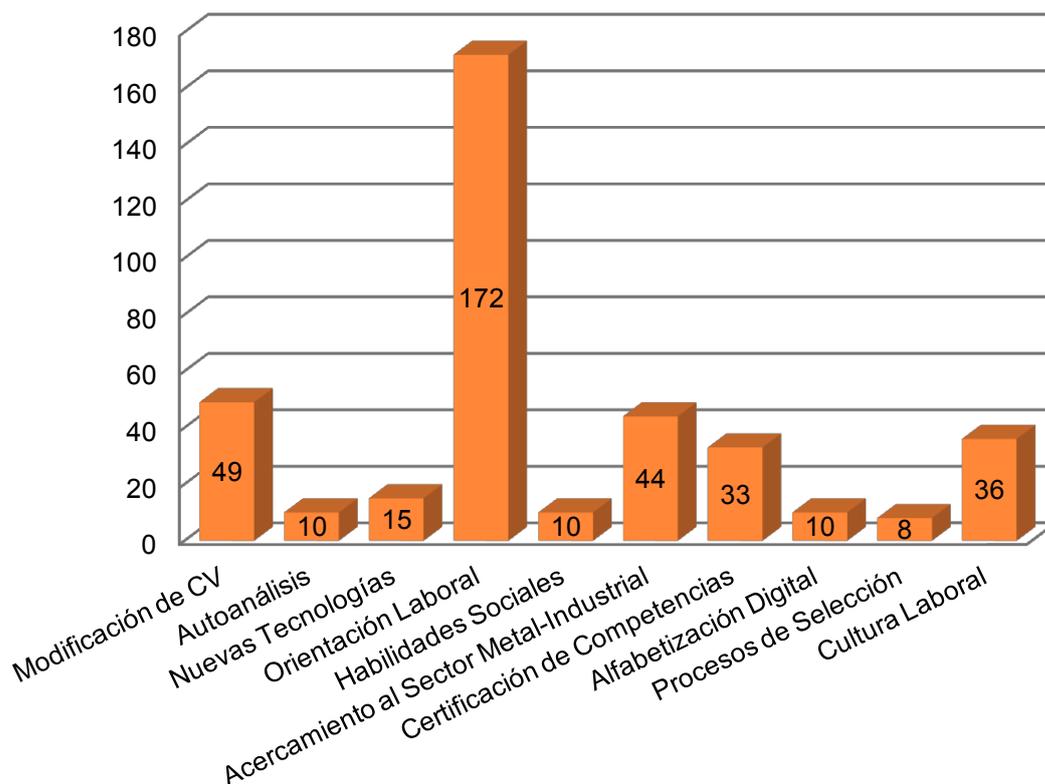
proporcionando herramientas al usuario para mejorar su visibilidad ante una oferta de empleo. Se realiza una búsqueda e identificación de ofertas de empleo a través de la prensa y web, además de buscar empresas en las que el perfil del usuario puede encajar. Se trabaja la forma en que puede contactarse con dichas empresas y la entrega del CV.

- Tutoría Individual de Alfabetización Digital: manejo de herramientas informáticas básicas para la búsqueda de empleo (entorno Windows, navegador, correo electrónico, envío de documentos adjuntos, formularios electrónicos, buscadores y metabuscadores de empleo).
- Taller Grupal y/o Individual de Cultura Laboral: conjunto de conocimientos que permiten a la persona desempleada conseguir sus objetivos laborales, pudiendo así acceder a un puesto de trabajo o mejorar su posición laboral. Se trabajan los siguientes contenidos: mercado laboral, reforma y legislación laboral, autoempleo, modalidades de contratos, prestación por desempleo, derechos y deberes del trabajador y empresa, organismos oficiales, convenios laborales del sector y tramitaciones e-administración.
- Tutoría Individual de Habilidades Sociales: se realiza con el objetivo de mejorar la carencia de los usuarios de habilidades sociales como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la negociación, iniciativa y empatía, la organización, adaptabilidad, responsabilidad y las actitudes.
- Tutoría Individual de técnicas y Procesos de Selección: se trabajan las fases de un proceso de selección, la preparación de entrevistas y pruebas profesionales, así como dinámicas de grupo.
- Taller Grupal y/o Tutoría Individual de Procesos de Certificación de Competencias: se informa sobre el procedimiento de certificación de competencias y de su papel dentro de los procesos de la mejora de la empleabilidad.

A continuación, se presenta un gráfico que muestra la distribución de las actuaciones llevadas a cabo:

Figura 4

Distribución de actuaciones en INSERMETAL V



Nota. Figura de elaboración propia

3. Acciones de gestión de la inserción laboral: el análisis del currículum ha sido el referente que permitió identificar qué empresas ocuparían un lugar preferente en las acciones de difusión del Programa, identificando los puestos de trabajo susceptibles de ocupar por los usuarios. Por tanto, ha sido necesario conocer el tejido empresarial y poner en marcha una estrategia de trabajo integradora y multidireccional.

Se hace un registro de las ofertas captadas por la entidad, en las que el personal técnico del Programa colabora con las empresas para definir el perfil profesional que mejor se ajusta al puesto vacante.

Por último se presenta la candidatura de los usuarios a la oferta, la cual queda en sus manos. Para ello se presentan todas las características de la oferta a los usuarios que cumplan con el perfil, decidiendo éstos si se procede al envío o no.

En la recepción de ofertas, se pueden diferenciar entre dos tipos:

- Ofertas de intermediación cerradas: son comunicadas por las entidades a través de una ficha que recoge todos los datos de la empresa y de las características/requerimientos de la oferta.
 - Ofertas de intermediación abiertas: son remitidas a la oficina del Servicio Público de Empleo (la que corresponda dependiendo de la localidad del centro de trabajo), encargándose la oficina de su gestión.
4. Actuaciones con las empresas: el personal técnico del Programa ha realizado una prospección empresarial para identificar las actividades empresariales más relacionadas con los perfiles profesionales de los participantes, así como aquellas empresas ubicadas en los concejos de residencia y limítrofes de los usuarios. También se incluyeron las empresas de trabajo temporal y las que prestan servicios a empresas del metal del Principado de Asturias. Se establece contacto con ellas por vía telefónica y por correo electrónico, presentando y explicando las características del Programa. Posteriormente se detectan las necesidades de personal y los puestos vacantes, para poder iniciar la búsqueda del perfil adecuado y presentar la candidatura a la empresa a través de correo electrónico. Las empresas son las encargadas de convocar a los candidatos para realizar el proceso de selección.

Se realiza un seguimiento de la oferta y se registra en la Web Trabajastur, según el Protocolo de Actuación del Programa. Cuando la acción finaliza en contratación se solicita el documento que así lo acredite y se procede a su cierre.

Durante el Programa se han informado a 480 empresas del Sector Metal, gestionándose 122 ofertas captadas por la entidad, de las cuales se pudo dar respuesta a 80, a las que se presentaron un total de 196 candidatos.

Todas las acciones quedan registradas en el Historial Personal de Inserción de los usuarios.

➤ **Recursos:** para el correcto desarrollo del Programa, la Fundación Metal Asturias cuenta con una serie de recursos humanos y materiales detallados a continuación:

✓ Humanos:

- Coordinadora del Programa (coordinación, gestión, seguimiento y evaluación de las acciones).

- Técnicos de Orientación Laboral (información y orientación, asesoramiento, selección de candidatos, elaboración de materiales).
 - Promotores de empleo (contacto con empresas, asesoramiento a empresas, captación de ofertas de empleo, difusión de candidaturas, establecimiento de acuerdos con empresas).
 - Administrativo (registro de datos, archivo de documentación, elaboración de informes de seguimiento, etc.).
- ✓ Materiales: aulas con equipamiento informático y conexión a Internet, despachos para tutorías individuales, biblioteca para reuniones grupales, impresoras, fotocopadoras, ordenadores, escáner y fax, teléfono para el contacto con empresas, tablones informativos con ofertas de empleo e información laboral, prensa diaria (resumen de prensa o prensa web), USB con documentación de consulta, equipamiento de oficina.
- **Legislación:** INSERMETAL V se rige por las siguientes resoluciones:
- ✓ Resolución 2 de abril de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se aprueba las bases reguladoras de las subvenciones para la puesta en práctica de programas de acompañamiento para el empleo. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, de 9 de abril de 2013, núm. 81.
 - ✓ Resolución 13 de junio de 2013, del Servicio Público de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para la realización de programas de acompañamiento para el empleo en el periodo 2013/2014. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, de 21 de junio de 2013, núm. 143.
 - ✓ Resolución 25 de septiembre de 2013, del Servicio Público de Empleo, de concesión y denegación de subvenciones para la puesta en práctica de programas de acompañamiento para el empleo en el periodo 2013/2014. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, de 1 de octubre de 2013, núm.228.

A continuación, se hará un repaso de la literatura especializada en materia de Orientación Profesional aportando la visión de diferentes autores especialistas en la materia.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. ¿Qué es la Orientación Profesional?

La Orientación Profesional surge en el siglo XX para dar respuesta a la industrialización, la cual provocó movimientos migratorios en los que las personas iban en busca de empleo. Hubo otros factores que incidieron en dicha situación, como son los avances tecnológicos, la seguridad en el trabajo, la reforma social o la higiene. Los jóvenes desempleados mostraban dificultades a la hora de adaptarse socialmente y de conseguir un trabajo en el que iniciar un proceso de integración, tanto profesional como social. Para cubrir este déficit surge en Norteamérica la figura de Frank Parsons (1854-1908), cuya preocupación era la situación social de la época, hecho que hace que se plantee un cambio estructural de las profesiones. Por esa razón crea la fundación Vocational Bureau, en Boston, que tenía la función de atender a los jóvenes fuera del contexto escolar en relación a la decisión ocupacional.

En su obra póstuma, *Choosing a Vocation* (1909), hace referencia a los tres aspectos en los que se basa su modelo de Orientación Profesional: autoconocimiento, conocimiento del mundo profesional, y relación de las dos anteriores. Este modelo era innovador para la época en la que se encontraba, con el que diagnosticaba las capacidades de las personas para ayudarlas en la elección de un trabajo. Parsons dio mucha importancia al análisis y al diagnóstico de potencialidades así como a considerar la Orientación como un hecho puntual, lo cual cambia posteriormente con otras aportaciones.

A lo largo de la historia, se han formulado diferentes interpretaciones sobre el concepto de Orientación que nos permiten entender su significado. Es necesario tener en cuenta que:

“A lo largo del siglo XX, la orientación ha ido ampliando considerablemente el campo de intervención: orientación educativa (dificultades de aprendizaje, estrategias de aprendizaje, atención a la diversidad), prevención y desarrollo personal, educación para la carrera, desarrollo de la carrera en las organizaciones, educación para la vida, etc.” (Bisquerra, 1998, p.16).

La orientación ocupa diferentes ámbitos: escolar, que ayuda al estudiante en temas de aprendizaje; académico-profesional, que trabaja el desarrollo de la carrera; o personal, que se centra en la toma de decisiones (Monge 2009, p.65). El término “profesional” hace referencia a que el proceso orientador es llevado a cabo por un técnico experto, sin embargo el término “orientación” puede referirse a éste tanto en el ámbito educativo, en el social o en el laboral,

diferenciándose principalmente en los objetivos que persigue, en la metodología y en las estrategias de actuación. Por tanto, la Orientación Profesional se refiere al proceso que se da en relación a la práctica orientadora en cualquiera de los ámbitos anteriormente citados. En cuanto a ésta en el ámbito sociolaboral, a continuación encontraremos una serie de definiciones postuladas por diferentes autores y ordenadas cronológicamente, puesto que pueden evidenciar matices y cambios producidos en la concepción del mismo:

“Selección de la preparación para y la colocación en la vida laboral” (Fletcher, 1913, en Rodríguez, 1998, p. 19).

“Conjunto de procedimientos científicos encaminados a determinar la profesión conveniente a un individuo joven que se incorpora a la vida social, ayudándole así a resolver uno de los problemas más esenciales de su vida laboral” (Chleusebairgue, 1934, en Rodríguez, 1998, p. 20).

“Proceso mediante el cual se ayuda a una persona a desarrollar y aceptar una imagen completa y adecuada de sí mismo y de su papel en el mundo laboral, a poner a prueba este concepto frente a la realidad cotidiana y a convertirlo en una realidad para su satisfacción personal y para beneficio de la sociedad” (Super, 1951, en Álvarez, 1995, p.31).

“Es el proceso de ayuda a un individuo para que sea capaz de elegir y prepararse adecuadamente a una profesión o trabajo determinado” (García Hoz, 1975, en Álvarez, 1995, p.32).

“Proceso de ayuda técnica solicitado por una persona en situación de incertidumbre estructurado adecuadamente para lograr el mejor desarrollo de la carrera personal, facilitando y clarificando aquella información relevante para la evaluación de sus experiencias y la toma de decisiones eficaces” (Jepsen, 1984, en Álvarez, 1995, p.33).

“Proceso continuo, sistemático e intencional de mediación, tendente a desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas, para que, en base a criterios contrastados, sean capaces de identificar, elegir y reconducir, si es preciso, las alternativas ofrecidas por su entorno, hasta asumir las más acordes a su potencial y trayectoria vital” (Echeverría, 1993, en Blasco 1996, p.83).

“Proceso de intervención donde el/la profesional junto al/la usuario/a desarrollan un plan de intervención (itinerario personalizado de inserción), donde se definen como objetivos aquellas necesidades que demanda el/la usuario/a y aquellas que son diagnosticadas por el/la técnica” (Blancas, y Jurado, 2011, p. 287).

“Proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo” (Bernal, 2011, pág.3).

Como puede observarse, el concepto de ayuda es un elemento común en el paso de los años. En un principio se entiende la Orientación Profesional como hecho puntual que sirve de asistencia en la transición a la vida laboral, pasando posteriormente a incorporar elementos como la imagen personal o la toma de decisiones hasta ser entendido como un proceso continuo que puede darse a lo largo de la vida. Evoluciona hasta comprenderse como una intervención por parte de un técnico que cuenta con un plan y unos objetivos concretos, en el que el usuario es un elemento activo del mismo.

El concepto ha sufrido una evolución en cuanto a su fundamentación, enfoque y estilo como resultado de acontecimientos, influencias y aportaciones producidas durante el siglo XX (Bisquerra, 1998, p.23). Según Blasco (1995), se distinguen tres hitos que marcan dicha evolución (p.104):

1. El ajuste hombre-trabajo, cuyo principal objetivo es aumentar la productividad.
2. El ajuste hombre-trabajo, con la satisfacción laboral como objetivo.
3. El ajuste laboral total, con la calidad del mismo como objetivo.

Inicialmente la Orientación se centró en la consecución del ajuste con el trabajo (Profesional), respondiendo a una demanda social y también educativa. Posteriormente se produce una división entre ésta y la Orientación Escolar, siguiendo tres caminos diferentes:

- Orientación Profesional en la escuela: también se llamaba vocacional, finalmente recibe la denominación de Orientación Educativa. Se realizan tareas de información y diagnóstico, toma de decisiones, empleabilidad⁹ y transición escuela-trabajo.
- Orientación Profesional en la Formación Profesional: se llevan a cabo actividades de selección de profesionales y alumnos/as, el ajuste entre alumnado y oficios, y evaluación.

⁹ Capacidad de adaptación de una persona a un trabajo en función de sus intereses, motivaciones, actitud, aptitudes y formación que hacen que se posicione en el mercado de trabajo de forma positiva (Fernández, y Sánchez, 2012).

- Orientación Profesional en las Empresas: predomina la selección, motivación, ergonomía¹⁰ y formación.

Al mismo tiempo surge con características propias la Orientación Ocupacional en tres ámbitos específicos: en el desarrollo comarcal y local, en grupos problemáticos y en proyectos específicos.

Según Blasco (1995) existen varias denominaciones dependiendo del contexto en el que se realice el proceso de orientación (p.36). Un ejemplo a continuación:

Tabla 7
Denominación de la Orientación en función del contexto

ORIENTACION PARA EL TRABAJO Y EL OCIO		
ESTUDIO (enseñanzas regladas)	TRABAJO (activo y en paro)	OCIO (hobbys y reajustes)
Orientación Vocacional y Profesional	Orientación Profesional y Ocupacional	Orientación Ocupacional y Personal
Orientación y Educación para la Carrera		
Formación Profesional	Formación Ocupacional y Aprendizaje Continuo	Formación Ocupacional

Nota. Fuente: Blasco Sánchez, B. (1995). *Proyecto Docente. Orientación Profesional y Ocupacional*. Universidad de Oviedo.

“Tradicionalmente, la orientación se ha considerado como un servicio público encaminado a acompañar las transiciones iniciales entre la escuela y el mercado de trabajo. Durante los últimos treinta años han proliferado los servicios privados, especialmente para las personas muy cualificadas” (Echeverría, 2008, p.18).

La Orientación Profesional va cambiando a la par que el mundo laboral, puesto que la globalización junto con la sociedad de la información, incide en el concepto de trabajo y en su organización. Por tanto, aparecen nuevas formas de trabajo, nuevos métodos, medios y contenidos que hacen que las exigencias para acceder a una profesión sean diferentes a los tradicionales (Echeverría, 2008, p.24).

¹⁰ Conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona (Asociación Internacional de Ergonomía). Recuperado de: <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>

Teniendo en cuenta dicha evolución y que no existe una única concepción, hoy en día puede entenderse como un proceso de intervención orientadora dirigido por un profesional, enfocada a individuos de todas las edades y fundamentada en la prevención, desarrollo e intervención social, dirigido a la consecución del desarrollo profesional de la persona.

La Orientación para el empleo se sitúa por tanto fuera del contexto escolar, es decir, su actividad se desarrolla en el ámbito sociolaboral. En España es a partir de la Ley Básica de Empleo de 1980 cuando se empieza a articular la legislación en materia de Orientación para el empleo, regulándose en 1995 el Estatuto de los Trabajadores, las Agencias de Colocación, y los Servicios Integrales para el Empleo, cuyos objetivos, finalidades, método de intervención y personas destinatarias son muy diferentes de los que se dan en el ámbito escolar.

En la acción orientadora destaca la ayuda, tanto en la oferta de información laboral y de formación como en la toma de decisiones para el desarrollo profesional de la persona solicitante, teniendo en cuenta su perfil y colaborando en el desarrollo personal del usuario que permita abrir camino hacia su empleabilidad, siendo ésta un elemento fundamental en el proceso de orientación. La empleabilidad supone la adecuación de las características psicosociales de una persona al perfil del empleo en un contexto determinado. En ella influye directamente el cambio, o la flexibilidad, así como factores laborales y sociales. Blasco (1995) la define como el “*conjunto de condiciones y cualidades que hacen a una persona apta o adecuada*” (p.185). De Pablo y Martínez (2008) definen la empleabilidad como:

“la capacidad de encontrar un puesto de trabajo, para atacar de manera más efectiva diversos frentes: el desempleo de larga duración y el de los jóvenes, la modernización de los sistemas de educación y de formación, un seguimiento activo de los desempleados, proponiéndoles una alternativa en el ámbito de la formación o del empleo, etc.” (p.107).

Son muchos los factores que influyen en el concepto, de forma que interactúan unos con otros dándole forma. Entre ellos, hay uno que destaca especialmente por la función que cumple en el proceso orientador, se trata de la intervención. Ésta es entendida como “*cualquier actuación, tratamiento o esfuerzo planificado para promover el desarrollo profesional y de la carrera de una persona o un colectivo con el objeto de capacitarles para tomar decisiones vocacionales eficaces, inteligentes y responsables*” (Rodríguez, 1998, p.242).

Toda intervención enmarcada en el proceso orientador se rige por unos principios y responde a unas funciones, que se recogen en el apartado que sigue a continuación.

5.2. Principios y Funciones

El asesoramiento que ofrece el servicio de Orientación Profesional es fundamental en aquellos casos en que las personas se sienten perdidas en cuanto a temas sociolaborales, sobre todo con un carácter individual y de forma personalizada que capacite al usuario que lo solicite de estrategias, recursos, técnicas y herramientas para su mejor desenvolvimiento en dicho ámbito. Es necesario informar al usuario de la realidad existente en materia laboral para que parta de ella y pueda analizarla con el objetivo de orientar su actitud hacia una inserción activa, siendo entendida ésta como el proceso mediante el cual las personas se incorporan al mundo laboral.

No estamos ante una intervención aislada, puesto que es un proceso que puede darse a lo largo de la vida, ofreciendo en el camino asesoramiento sobre temas como pueden ser la situación del mercado laboral, recursos formativos, herramientas para mejorar la empleabilidad o ayuda para definir un perfil profesional (entre otras cosas), siendo éste *“la descripción de la formación, los componentes actitudinales, habilidades y destrezas que se requieren para cada profesión”* (Guía de Orientación Laboral en el Sector Metal, p.26).

Para que un proyecto o programa de orientación sea exitoso, debe tener muy en cuenta en sus bases y principios los siguientes aspectos:

- Información: toma de contacto de los usuarios en la que se ofrece todo tipo de información necesaria o solicitada.
- Sensibilización: implica a los usuarios en su compromiso con el desarrollo del programa.
- Asesoramiento: ayuda a encaminar y organizar la búsqueda de empleo.
- Formación: mostrar la formación necesaria para acceder al empleo deseado.
- Apoyo: asiste y contribuye a la mejora en la toma de decisiones.

Rodríguez (1998) plantea que los principios por los que se debe regir cualquier programa de Orientación Profesional son los siguientes (p.246):

- Consecución de los objetivos personales y profesionales.
- Programación a largo plazo.
- Integración con el proceso de formación.
- Evaluación periódica.

- Identificación de destrezas, planificación de actividades y utilización de materiales y recursos.
- Regularidad y progresión.
- Atención al potencial de las personas usuarias.
- Perspectiva de trabajo en equipo.
- Buena relación con otras instituciones educativas, sociales y laborales.

Bisquerra (1958) fundamenta tres principios de la Orientación en general que debe cumplir la Orientación Profesional:

- Prevención: es una parte fundamental de la intervención, ya que puede anticipar una situación que genere conflicto para poder preparar al sujeto ante ella.
- Desarrollo: se crea un ambiente de motivación para que el usuario vaya estructurando su conducta, tanto en el ámbito académico como profesional y personal.
- Intervención social: se tiene en cuenta el contexto en el que vive el usuario para poder conectar con éste y que el proceso orientador sea de forma más individualizada.

Al mismo tiempo Bisquerra (1998) atribuye las siguientes funciones a la Orientación Profesional (p.48):

- Organización y planificación.
- Diagnóstico psicopedagógico.
- Programas de intervención.
- Consulta.
- Evaluación.
- Investigación.

En la misma línea que plantea este último autor, Álvarez (1995) dice que las funciones principales y más representativas de la Orientación Profesional son las siguientes (p. 46):

- Organización y planificación: tanto de los programas como de las actividades y recursos necesarios.

- Diagnóstico: autoconocimiento, desarrollo de proyecto de vida, conocimiento del usuario y empleado.
- Información y formación: motivación, información sobre estudios y ocupaciones, estrategias de búsqueda de información, utilización de medios tecnológicos, organización del mercado laboral, planificación de itinerarios de inserción.
- Ayuda para la toma de decisiones: estrategias y procedimientos.
- Consejo: planificar objetivos, toma de decisiones, problemática vocacional, asesoramiento laboral.
- Consulta: mejora de relaciones interpersonales, atender necesidades profesionales y sociales, proporcionar información y formación.
- Evaluación e investigación: de la acción e intervención orientadora.

En cambio, según Blasco (1995), se puede hablar de una función genérica de la Orientación Profesional, la cual denomina “guidance” y define como “*el proceso de ayuda a individuos y grupos para el desarrollo realista y satisfactorio de metas, planes y actividades*” (p.88). A su vez, lo relaciona con tres competencias, que son las siguientes:

- “Consulting” o asesoramiento: “*método de intervención indirecta en el que el orientador, consultor, desde una posición de consejo, trabaja individualmente con los clientes proporcionando asistencia directa al consultado, que es quien trabaja directamente con aquellos*” (p. 94).
- “Counseling” o consulta: “*proceso de ayuda a individuos y grupos que comprende y hace frente al ajuste de problemas*” (p. 94).
- “Coordination” o coordinación: “*función técnico-administrativa que además de administrar el servicio aporta los recursos, promociona y desarrolla otro tipo de iniciativas y actuaciones en el centro*” (p. 94).

A continuación, podremos encontrar una explicación de las principales Teorías o Enfoques de la Orientación Profesional defendidas por diferentes autores en la literatura especializada, puesto que marcan la actuación de la intervención en el proceso orientador.

5.3. Teorías o Enfoques de la Orientación Profesional

Varios autores optan por utilizar el término “enfoque” a la hora de referirse a la fundamentación teórica de la Orientación Profesional, puesto que no reúne todas las características necesarias para ser considerada como una teoría en sí misma (Álvarez, 1995, p.208).

A continuación, se presenta una tabla resumen de los enfoques de la Orientación Profesional, junto con su posterior explicación:

Tabla 8
Enfoques de Orientación Profesional

TEORÍAS O ENFOQUES DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL		
ELECCIÓN Y DESARROLLO VOCACIONAL		ENFOQUES INTEGRALES O GLOBALES
Enfoques no psicológicos o exógenos	Enfoques psicológicos o endógenos	Modelo Socio-psicológico (Blau) Modelo Tipológico (Holland) Modelo Socio-fenomenológico (Super) Aprendizaje Social para la Toma de Decisiones (Krumboltz)
Factores Casuales o Fortuitos (Teoría del Azar)	Enfoque de Rasgos y Factores	
Factores Económicos (Ley de la Oferta y la Demanda)	Modelo Psicodinámico	
Factores Sociológicos	Enfoques Evolutivos o de Desarrollo	
	Enfoques de Toma de Decisiones	

Nota. Fuente: Adaptado de Álvarez González, M. (1995). *Orientación Profesional*. Barcelona: Cedecs.

Álvarez (1995) hace una distinción de los enfoques o teorías de la Orientación Profesional que pueden resumirse en lo siguiente (p. 209-225):

🚩 Enfoques de elección y desarrollo vocacional:

- Enfoques no psicológicos: la elección vocacional se produce por factores externos a la persona, diferenciándose tres factores:

- ✓ Casuales o fortuitos (Teoría del Azar): diferentes situaciones y circunstancias que la persona no controla funcionan como elección fortuita de la vocación.
- ✓ Económicos (Ley de la Oferta y la Demanda): la persona elige una ocupación en función de los beneficios económicos que puede aportarle, es decir, los factores económicos determinan en su mayoría la elección (Teoría del Capital Humano).
- ✓ Sociológicos: influencia de la sociedad y cultura en la que vive una persona, siendo la clase social el determinante principal.
- Enfoques psicológicos: la elección vocacional se produce por factores internos de la persona, diferenciándose a su vez tres enfoques:
 - ✓ Rasgos y Factores: el diagnóstico se establece como el principal factor de asesoramiento, en el que las personas presentan unos rasgos medibles que cuanto más se adecúen a los requisitos de un empleo mayor será la satisfacción ante éste.

“Los métodos reflejan un modelo cognitivo, racional, con el uso del ataque lógico del problema a través de las entrevistas, los test y la información ocupacional para acabar centrándose en el modo de resolver el proceso de toma de decisiones” (Rodríguez, 1998, p.40).

- ✓ Modelo Psicodinámico: la elección vocacional se produce por factores motivacionales, dando mayor protagonismo al ajuste personal ante una ocupación. Las necesidades de la persona toman importancia ante la elección del empleo.
- ✓ Evolutivo o de Desarrollo: la persona va sufriendo un desarrollo personal y social a lo largo de su vida en el que toma decisiones, éstas le van llevando poco a poco a la elección vocacional en la que influyen elementos como la madurez o la educación.
- ✓ Toma de decisiones: se produce de forma secuencial y racional, en el que se plantean una serie de modelos de decisión que se adaptan al proceso de desarrollo vocacional. La continua información sobre la realidad educativa y vocacional es un elemento clave en este enfoque.

✚ Enfoques integrales o globales:

- Modelo Socio-Psicológico (Blau): además de los aspectos personales también influyen las condiciones socioeconómicas en la elección vocacional, entendida como un proceso evolutivo.

- Modelo Tipológico (Holland): existe relación entre los tipos de personalidad de cada persona y los ambientes ocupacionales, por lo que la elección de una vocación representa la personalidad del individuo. *“Una persona expresa su personalidad por la elección que hace de una profesión”* (Rodríguez, 1998, p.48).
- Modelo Socio-fenomenológico (Super): se basa en el autoconcepto, en los rasgos y factores y en las etapas de desarrollo de la persona. Se establece una relación estrecha entre aspectos psicológicos y sociales, en el que la elección vocacional es producto de del desarrollo del individuo. Tiene una naturaleza descriptiva.
- Aprendizaje Social para la Toma de Decisiones (Krumboltz): existe una interacción entre la persona y el ambiente, en la que el individuo es capaz de controlar e interpretar factores que determinan la elección vocacional debido a experiencias de aprendizaje. Se centra en la dimensión cognitiva de la toma de decisiones.

La Orientación Profesional, en la práctica, sigue un planteamiento ecléctico, es decir, utiliza diferentes características de varios enfoques en lugar de ajustarse a uno solamente. La intervención que se lleva a cabo en la acción orientadora se rige por unos modelos, que son planteados a continuación.

5.4. Modelos de Intervención en Orientación Profesional

Existen varias clasificaciones de modelos en relación al tipo de intervención que se lleva a cabo en la Orientación Profesional. Álvarez (1995) los clasifica en cuatro tipos desde una perspectiva práctica, y son los siguientes (p.310-337):

Intervención directa:

- Individual:
 - ✓ Modelo de Counseling: se basa en la relación de carácter personal que se establece entre el orientador y el usuario, ya que ofrece ayuda de forma personalizada con el objetivo de contribuir a la maduración de éste. El orientador informa, sugiere, asesora y hace que el sujeto tome sus propias decisiones, proporcionándole elementos de reflexión.

➤ Grupal:

- ✓ Modelo de Servicios: tiene carácter público y social, actúan sobre el problema con la intención de intervenir para remediarlo. El orientador es quien lleva las riendas en el proceso orientador.
- ✓ Modelo de Servicios por programas: su planteamiento es preventivo y de desarrollo, estructurado de forma continua en el tiempo (no puntual).
- ✓ Modelo de Programas: después de detectar necesidades se planifica una acción con unos objetivos concretos y fundamentados en planteamientos teóricos.

✚ Intervención indirecta y/o grupal:

- Modelo de Consulta: se define el problema para después diseñar y poner en práctica un plan. Posteriormente se procede a la evaluación del plan de acción para poder ofrecer sugerencias que sirvan de mejora. Se utilizan diferentes enfoques y estrategias de intervención.

“Hay modelos de consulta que se dirigen a la propia organización, al individuo o a ambos; que pueden tener un carácter terapéutico, preventivo y de desarrollo; que se pueden centrar en el cliente, en el problema, en el consultante, en la institución, en el servicio o bien en un programa; que los estilos de actuación pueden ser prescriptivos, mediacionales y colaborativos y, finalmente, los enfoques y/o estrategias pueden ser de salud mental, conductuales, psicoeducativos y de desarrollo de la organización, consulta interna o externa a la organización y/o institución” (Álvarez, 1995, p.328).

✚ Intervención a través de medios tecnológicos:

- Modelo Tecnológico: este modelo no puede funcionar por sí solo, ya que es necesaria la ayuda de otros agentes como puede ser el orientador. Libera a éste de algunas funciones de tipo informáticas, pudiendo centrarse en la consulta o relación con el usuario.

Por otra parte, en relación a lo anterior, Bisquerra (1998) distingue tres bloques de modelos:

- Modelo clínico o counseling: se utiliza la entrevista como principal instrumento de trabajo, en el que la relación entre el orientador y la persona orientada es de ayuda, siendo el orientador quien guía el proceso asumiendo toda la responsabilidad.

- Modelo de programas: se analiza el contexto, se formulan objetivos, se planifican las actividades y se evalúa el programa, el cual es el reflejo de lo que se quiere realizar en el proceso orientador.
- Modelo de consulta: es un proceso complejo que requiera la implicación de varios agentes profesionales. La relación entre el orientador y el usuario es de colaboración.

De Pablo (2012), ofrece otro punto de vista y diferencia tres tipos de modelos de intervención, difiriendo principalmente en el rol que juega el usuario beneficiario y el profesional de la orientación, así como en la forma de llevar a cabo la intervención y las herramientas utilizadas para tal fin, siendo el factor común de los tres la inserción laboral:

- Modelo Didáctico: desde esta perspectiva, el proceso orientador se basa en las carencias o déficits previamente detectadas en los usuarios beneficiarios a través de un diagnóstico inicial. En base a éste el personal técnico aconseja, orienta y tutoriza para mejorar la empleabilidad del usuario, para ello se sirve de diferentes técnicas apoyadas de acciones planificadas como pueden ser la búsqueda activa de empleo o la formación. En relación a dichas actividades, se organizan y temporalizan para conseguir los resultados esperados. Es la persona orientadora la que guía el proceso de actuación, de forma continuada y activa.
- Modelo de Asesoramiento: en este caso los técnicos de orientación acompañan al usuario en el proceso de inserción laboral, realizando una labor de asesorar en lugar de tutorizar o hacer la función de guía. Se intenta dar respuesta a los problemas desde una perspectiva de “counseling”, con un acuerdo entre el profesional y el usuario en las acciones que se lleven a cabo, aportando información por ambas partes, es decir, desde una perspectiva igualitaria.
- Modelo centrado en los Recursos: desde este modelo el profesional no sirve de guía al usuario ni tampoco acompaña en el asesoramiento, sino que se centra en las capacidades y recursos que la persona pueda tener para motivar su desarrollo. Se aprovechan dichos recursos para buscar soluciones, dejando en manos del usuario el avance y evolución hacia la mejora de la empleabilidad, trabajando en conseguir metas a corto plazo, siendo la proactividad del usuario un elemento clave.

A continuación, podemos observar una tabla comparativa de los tres modelos planteados por De Pablo (2012), que sirve para comprender a primer golpe de vista en qué se basan, cómo funcionan, cuál es su principal objetivo en función de la inserción laboral, cuál es la función del técnico profesional de

orientación y su relación con el usuario beneficiario de los servicios de Orientación Laboral:

Tabla 9

Comparación de los Modelos de intervención en Orientación Profesional

	MODELO DIDÁCTICO		MODELO DE ASESORAMIENTO	MODELO CENTRADO EN RECURSOS	
Se basa en...	Carencias y necesidades detectadas en un diagnóstico previo.		Acuerdo entre el profesional y el usuario, aportando información ambos.	Aprovechar los recursos del usuario para su evolución.	
Objetivo	Guiar el proceso de inserción laboral, transmitir información, enseñar herramientas y técnicas.		Acompañar en el proceso de inserción laboral, facilitar la toma de decisiones llegando a acuerdos con el usuario.	Motivar y generar una actitud proactiva en el usuario para aprovechar los recursos de los que dispone en el proceso de inserción laboral.	
Función del profesional	Tutoriza y orienta de forma guiada.		Asesora, pacta, informa.	Facilita, motiva, potencia.	
Relación técnico - usuario	Técnico	Usuario	Igualitaria	Técnico	Usuario
	Conduce	Se deja guiar		Deja hacer	Propone actuación

Nota. Fuente: Tabla de elaboración propia

Continuando con la clasificación que realizan varios autores sobre los Modelos de Intervención en Orientación, Blasco (1995) los diferencia en función de varios aspectos:

1. Desde el punto de vista del rol del agente de intervención:

- Modelo colaborativo.
- Modelo experto.
- Modelo médico.

➤ Modelo de salud mental.

Tabla 10

Características de los Modelos de Intervención en Orientación Profesional

	Colaboración	Experto	Médico	Salud Mental
Objetivo de Orientación	Trabajar con el orientado para identificar el problema	Recomendaciones para llevar a cabo el plan	Orientador identifica el problema y desarrolla las recomendaciones a llevar a cabo por el orientado	Acrecentar la habilidad del orientado para problemas similares futuros
Identificación del problema	Orientado y Orientador identifican el problema	El orientado identifica el problema	El orientador identifica el problema	Orientador ayuda a identificar el problema
Recomendaciones de intervención	Orientado y orientador sugieren recomendaciones de intervención	El orientado planifica la intervención y la ejecuta	El orientador sugiere recomendaciones para ser llevadas a cabo por el orientado	El orientado planifica la intervención y el orientador actúa como facilitador
Naturaleza y alcance del problema	Orientador y orientado hacen seguimiento para modificar la intervención	No hay	El orientador puede ofrecer asesoramiento	La orientación puede ser reiniciada a petición del orientado
Autores	PRYZWANSKY	KURPIUS y SCHEIN	PATTERSON y WILLIAMSON	CAPLAN

Nota. Fuente: Blasco Sánchez, B. (1995). *Proyecto Docente. Orientación Profesional y Ocupacional*. Universidad de Oviedo

2. Desde el punto de vista del tipo de intervención:

- Modelos de intervención directa o individual:
 - ✓ Counseling
- Modelos de intervención directa grupal:
 - ✓ Servicios: relacionados con instituciones públicas.
 - ✓ Servicios por programas.
 - ✓ Programas.
- Modelos de intervención indirecta y/o grupal:
 - ✓ Modelo de Blake y Mouton (1976) o Consulcube: se centra en los aspectos focales y tipos de intervención, así como en el cambio.

- ✓ Modelo de Drapela (1983) o Tridimensional: unidades de intervención, problemas y estrategias.
- ✓ Modelo de Brown y Brown (1981): la intervención se centra en una problemática señalando tres modelos de conducta desde un planteamiento de tipo conductual: prescriptivo, mediacional y colaborador.

Todos los modelos hasta hora expuestos no son excluyentes, es decir, no es necesario que se utilicen de forma independiente a la hora de iniciar la acción orientadora, sino que pueden complementarse. Es por ello por lo que ofrecen múltiples posibilidades de intervención en la Orientación Profesional, tanto de forma grupal como individual, estableciéndose unas áreas de intervención.

5.5. Áreas de intervención

En función del autor se pueden encontrar diferentes maneras de clasificar las áreas de intervención en Orientación Profesional. De esta forma, Bisquerra (1998) propone cinco áreas (p.239):

1. Implicación y motivación: organización y planificación de la acción orientadora que estimule un clima de motivación.
2. Conocimiento de sí mismo: el orientador ayuda al usuario a conocer todos los aspectos de éste para ayudarlo a interpretar lo que no conoce y estimularlo para mejorar.
3. Información y formación: tanto académica como profesional, ofrecida con estrategias que permitan al usuario afrontar mejor el proceso de toma de decisiones.
4. Desarrollo de habilidades y estrategias: después de que el usuario reciba información sociolaboral y formativa, y también del autoconocimiento, se trabaja la revisión en función del desarrollo del usuario.
5. Ejecución de la toma de decisiones: toma de conciencia, compromiso, plan de vida, formación permanente, estrategias y habilidades de empleabilidad.

Por otra parte, Bernal (2011) expone que existen cinco áreas objeto de intervención de la Orientación Profesional, las cuales pueden ser variables. Son las siguientes:

1. Objetivo profesional: se intenta que el usuario se conozca a sí mismo a la vez que los objetivos que se pretenden. La situación del mercado laboral también es un punto importante a tratar.

2. Profesionalidad: mejora de empleabilidad y de competencias profesionales.

3. Motivación: se motiva al usuario para que adquiera confianza, aumente su autoestima, etc.

4. Recursos personales: se trabajan los recursos de los que dispone el usuario, haciendo hincapié en las habilidades sociales, en la toma de decisiones en la planificación de la intervención, etc.

5. Búsqueda de empleo: se ofrece al usuario herramientas y recursos para la búsqueda activa de empleo así como posibles vías de acceso al mismo.

Otra forma de clasificación es la que ofrecen Blancas y Jurado (2011), según los cuales las áreas de intervención se corresponden con tres fases:

1. Fase de acogida: supone el comienzo del servicio de orientación, en el que los usuarios acuden por primera vez y son entrevistados por los profesionales técnicos correspondientes, analizando su perfil y diagnosticando sus necesidades y recursos de los que dispone.

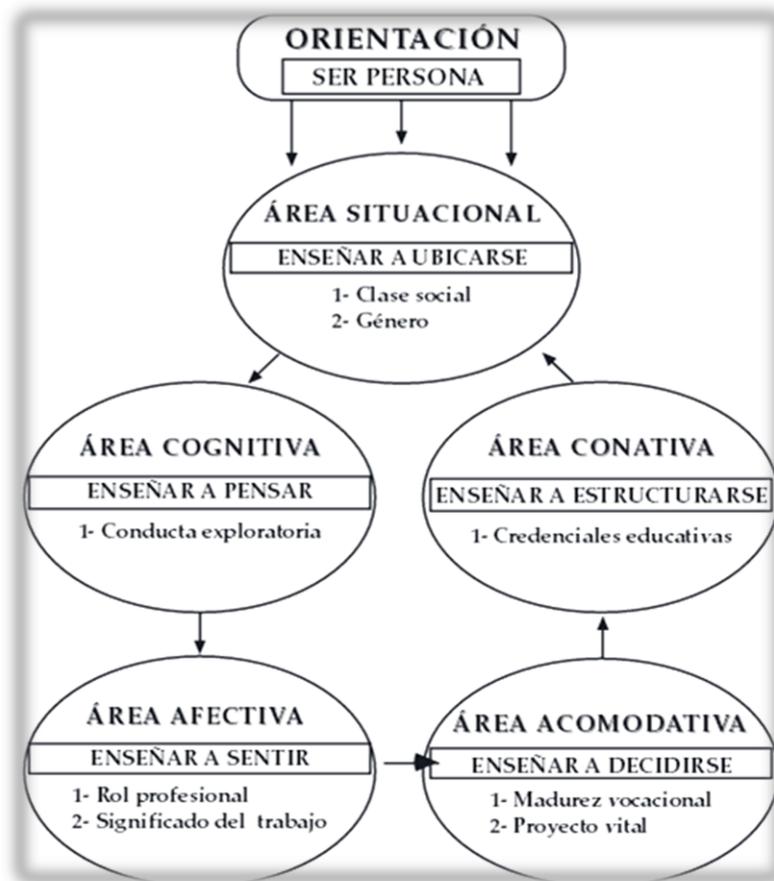
2. Fase de intervención: durante este periodo, el profesional de orientación lleva a cabo un plan de intervención o un itinerario en el que la inserción laboral es el objetivo principal. Para ello, ofrece al usuario información y recursos, tanto de carácter formativo como laboral.

3. Fase de finalización: puede darse por varias razones, ya que cabe la situación en el que el usuario se inserte en el mercado laboral, o por el contrario que éste decida terminar con la intervención voluntariamente. Al mismo tiempo, puede ser razón de finalización la consecución de todos los objetivos planteados en el itinerario de inserción del usuario.

Según Echeverría (1997), las áreas de intervención quedan reflejadas en la siguiente tabla (p.102):

Figura 5

Áreas de Intervención en Orientación Profesional



Nota. Fuente: Echeverría, B. (1997). Inserción Sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15 (2), p. 85-115. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/122601/115171>

- Área situacional: la clase social junto con la procedencia geográfica y el género caracterizan los itinerarios personales y sociolaborales, marcando la inserción laboral.
- Área cognitiva: la búsqueda de información, indagar y descubrir posibilidades conforman una conducta exploratoria que facilita la inserción laboral.
- Área Conativa: la formación facilita la inserción, sin embargo la experiencia muchas veces se convierte en un condicionante. Al mismo tiempo, para obtener becas o ayudas es necesario un buen curriculum académico. A su vez, los complementos de formación tienen mucho peso en la inserción sociolaboral.
- Área afectiva: la imagen del rol profesional y el significado que se da al trabajo a través de la identidad ocupacional condicionan el proceso de inserción laboral.

- Área acomodativa: construcción de proyectos personales y actitud activa para dirigir la toma de decisiones que lleven a la inserción laboral.

Después de explicar el concepto de Orientación Profesional, los principios y funciones, las teorías, y los modelos y áreas de intervención, no es menos importante la evaluación, aspecto muchas veces olvidado en el proceso orientador.

5.6. Evaluación en Orientación

Las posturas que se adoptan en la literatura especializada en cuanto al concepto de orientación van desde una disciplina básica, pasando por la mera recogida de información hasta el análisis de los efectos de un programa (Bauselas, 2003). Existen varias definiciones aportadas por numerosos autores sobre la evaluación, entre ellas:

- *“Recopilación y uso de la información para la toma de decisiones”*. (Cronbach, 1963, en Tello, 2009, p.51).
- *“Proceso de emitir juicios de valor”* (Schuman, 1967, en Tello, 2009, p.50).
- *“Proceso sistemático de obtener información objetiva y útil en la que apoyar un juicio de valor sobre el diseño, la ejecución y los resultados de la formación, con el fin de servir de base para la toma de decisiones pertinentes y promover el conocimiento y comprensión de las razones de los éxitos y los fracasos de la formación”* (Cabrera, 2000, en Tello, 2009, p.51).

La evaluación permite ajustar los aspectos necesarios para la mejora de un programa, proyecto, plan, institución, etc. Para ello es necesario tener en cuenta dos aspectos fundamentales, que son los siguientes:

- Seguimiento: la recogida de datos debe llevarse a cabo de forma continua y sistemáticamente, para poder contrastar la información obtenida con la realidad que se va a evaluar.
- Resultados: comprenderlos, interpretarlos, analizarlos, valorarlos, explicarlos y proponer mejoras en función de ellos.

Para llevar a cabo la evaluación es necesario posicionarse ante un paradigma o marco de referencia ideológico, que puede ser de diferentes tipos:

- Cualitativo: se centra en términos descriptivos más que numéricos. Ejemplo: eficacia de la utilización de un recurso.
- Cuantitativo: cuantifica, utiliza términos numéricos. Ejemplo: número de veces o porcentaje en que se usa un recurso.
- Mixto: utiliza herramientas de las dos anteriores.

En relación a los modelos para diseñar la evaluación, no existe uno que sea generalizado, ya que cada uno tiene unas características determinadas.

Otro factor a tener en cuenta es que no se pueden obviar a los agentes implicados en la evaluación, como pueden ser los profesionales de la Orientación, la propia entidad, o los usuarios.

Si la evaluación es interna, el aspecto de la objetividad es más difícil de cumplir, ya que existe el riesgo de que las personas encargadas de ésta la lleven a cabo para formalizar alguna imposición por parte de la institución u organización en la que trabajan, encargándose de rellenar papeles y quedando la evaluación en un mero trámite. Cuando la evaluación es externa, a pesar de que en ocasiones existe una actitud de oposición por parte de las instituciones/organizaciones para que se lleve a cabo, suele ser de carácter más objetivo, aspecto que no siempre se garantiza al 100%.

Cabe la posibilidad de que la evaluación se convierta en un mero instrumento de obtención de resultados, es decir, que se manipule el desarrollo de la evaluación con un fin específico, en el que las herramientas que se utilizan para recoger información se usan como arma para conseguir dichos resultados bajo cualquier concepto. Por tanto, para que la evaluación tenga una naturaleza ética deberá atender tanto al proceso como a los resultados, de forma que tengan en cuenta la objetividad, el análisis, la transformación o la mejora. Para que sea ética debe plantear opciones de mejora, proponer enfoques, desarrollar capacidades, orientar hacia el buen hacer, y sobre todo ser objetiva. Es fundamental que el proceso de evaluación no sea cerrado y esté abierto a modificaciones, con unas normas y criterios establecidos, para poder conseguir así mayor precisión a la hora de interpretar los resultados.

5.6.1. La evaluación en los modelos por programas

Bisquerra (2010) define un programa como *“una acción continuada, previamente planificada, encaminada a lograr unos objetivos, con la finalidad de satisfacer necesidades, y/o enriquecer, desarrollar o potenciar determinadas competencias”* (p.85). Existen varias fases en el proceso orientador mediante el

modelo de programas, las cuales pueden resumirse en las siguientes (Bisquerra, 2010, p.88):

- Análisis del contexto: previamente al comienzo de la acción orientadora se lleva a cabo un análisis de las características del entorno, de los usuarios y de las necesidades existentes.
- Planificación del programa: se seleccionan y organizan las áreas de actuación, los agentes de intervención, el marco teórico y modelo de diseño, los objetivos del programa y la evaluación inicial.
- Diseño del programa: objetivos, actividades, estrategias, recursos, implicados.
- Ejecución del programa: sirve para poner en práctica el programa, por lo que es necesario marcar una temporalización, las funciones del programa y establecer un seguimiento de actividades.
- Evaluación del programa: se realiza el diseño, se eligen los instrumentos y estrategias de recogida de datos así como las técnicas de análisis, además de los procedimientos que se van a utilizar. Finalmente se presentan los resultados a través de un informe.
- Coste del programa: se calculan los costes personales, materiales y la financiación que se reciba.

“Una de las concepciones clásicas sobre los programas es considerarlos como estrategias que permiten la verificación de teorías que son útiles para resolver problemas sociales” (De Miguel, 2000, p.292). Es por esta razón por la cual la evaluación va enfocada a probar la adecuación entre su diseño y su ejecución, puesto que supone *“el punto de inflexión en el desarrollo del programa”* (Blasco, 1995, p.308).

La evaluación de programas intensifica su relevancia a causa de dos motivos de diferente carácter, la crisis económica y la valía de los programas. Estos dos aspectos hacen que se haga mejor uso de los recursos disponibles, además de poner en duda si lo que se está llevando a cabo en cuanto a los programas es adecuado (Blasco, 1995, p.307). Así, la evaluación de programas es entendida como el *“conjunto de acciones desarrolladas de forma sistemática en un determinado contexto con el fin de tomar las decisiones pertinentes que contribuyan a mejorar las estrategias de intervención social”* (De Miguel, 2000, p.289). Se trata de valorar el proceso orientador para comprobar si se han logrado los objetivos previstos, ya que la evaluación permite encontrar evidencias a partir de las cuales se puedan justificar las valoraciones que realicemos.

Muchos programas que ayudan a la búsqueda de empleo intentan conseguir el ajuste entre la oferta y la demanda del mercado laboral y los perfiles de los usuarios adscritos al programa. Alonso (2008) entiende la evaluación de éstos como *“el impacto que producen los programas de empleo en la inserción laboral”* (p.154). Si después de la evaluación pretendemos tomar decisiones en relación al programa es necesario que la evaluación se haga de lo más rigurosamente posible, de esta forma se podrá valorar su eficacia y eficiencia, así como su funcionalidad, elementos que servirán de guía para la toma de decisiones en relación a la mejora. *“La evaluación es algo intrínseco al programa de orientación, que nos va a permitir mantener, reforzar o bien cambiar los objetivos y las estrategias, los recursos, la secuenciación, facilitando el reajuste y la revisión de dicho programa”* (Álvarez, 1995, p.446).

Como resultado, la evaluación *“contribuye a aumentar la objetividad y racionalidad de la toma de decisión que hemos de efectuar en la planificación, diseño y desarrollo de programas de orientación”* (Álvarez 1995, p.440).

A continuación, se comparan los procesos de evaluación de otros Programas de Acompañamiento al Empleo y se desarrolla una propuesta de evaluación para INSERMETAL V, de la Fundación Metal Asturias.

6. PROPUESTA DE EVALUACIÓN

6.1. ¿Cómo se evalúan otros programas?

En Asturias, además de la Fundación Metal, existen diferentes organizaciones que desarrollan o han desarrollado Programas de Acompañamiento al Empleo, como son la Federación Asturiana De Empresarios (realizado desde 2002 hasta la actualidad) y la Cámara de Comercio de Oviedo (2005-2010), con el objetivo común de incorporar demandantes de empleo al mercado laboral y disminuir la tasa de paro en Asturias.

En cuanto a los procesos de evaluación que siguen dichos Programas, se puede observar lo siguiente:

Tabla 11
Modalidades de evaluación de otros Programas de Acompañamiento al Empleo

	FADE			CÁMARA DE COMERCIO
	Plan de usuario	Píldoras formativas	Programa	Programa
¿Cuándo se utiliza?	Al inicio y final del Programa	Al finalizar el Programa	Al finalizar el Programa	Al finalizar el Programa
¿Qué herramientas se usan para su evaluación?	Cuestionario con preguntas abiertas	Cuestionario de satisfacción, de escala, diseñado por el Departamento de Formación de FADE. Para la modalidad a distancia, teleformación o mixta se utiliza la plataforma del Campus Virtual del Programa	Cuestionario de escala	Cuestionario remitido por la I Oficina de Empleo Oviedo II del Servicio Público de Empleo
¿De qué partes consta?	3 temas: meta, realidad y posibilidades. Éstos constan de entre dos y cuatro preguntas abiertas cada uno	6 afirmaciones sobre la acción formativa y el docente	11 ítems desglosados en varias afirmaciones: organización, contenidos, duración y horario, tutores, medios didácticos, instalaciones y medios técnicos, mecanismos para la evaluación del aprendizaje, modalidad a distancia/ teleformación, valoración general del curso, grado de satisfacción general, sugerencias y observaciones	14 preguntas en relación a: conocimiento previo del Programa, información del mismo, adecuación al perfil profesional del usuario, ofertas de empleo propuestas y aceptadas, acciones de formación, conocimiento de la página web Trabajastur, utilidad del Programa y contacto con empresas
¿Cómo se cumplimenta?	Los usuarios contestan las preguntas abiertas, que le van conduciendo a la fijación de unos objetivos de trabajo para el Programa	Los usuarios valoran en una escala del 1 al 5: muy en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo o muy de acuerdo	Los usuarios valoran las afirmaciones en una escala del 1 al 4: completamente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo	Los usuarios contestan eligiendo entre las casillas "sí" o "no"
¿Qué propósito persigue?	Valorar los objetivos que marca el usuario y si se ha cumplido con lo programado al finalizar el Programa	Recopilar información que permita evaluar la acción formativa y al docente en función de la opinión de los usuarios	Conocer la opinión de los usuarios en relación a los diferentes aspectos anteriormente mencionados	Valorar diferentes aspectos del Programa en función de la opinión del usuario

Nota. Fuente: elaboración propia.

La evaluación que se lleva a cabo en el Programa de la Cámara de Comercio y en la Federación Asturiana de Empresarios tiene en común la valoración final que hacen del Programa, ambos mediante un cuestionario, diferenciándose en su diseño. La FADE emplea cuestionarios de escala para evaluar tanto la formación como la valoración final del Programa mientras que para el plan de los usuarios utiliza preguntas abiertas. Por otra parte, la Cámara de Comercio utiliza un único cuestionario de escala que evalúa la valoración final del Programa a grandes rasgos.

Si bien estas herramientas resultan útiles para formalizar una evaluación, no son suficientes para profundizar en todos los aspectos evaluables del Programa.

En cuanto a la Fundación Metal Asturias, al finalizar el Programa INSERMETAL V, se establece un período de entrevistas con los usuarios en las que se tratan temas como la satisfacción, el aprovechamiento de las acciones formativas, la inserción laboral del usuario, y la autorización para pasar a formar parte de la Agencia de Colocación. Estas entrevistas no están configuradas con un guión cerrado, sino que constan de preguntas abiertas que permiten obtener mayor información. Los resultados se incluyen en el informe final del Programa que se remite al Servicio Público de Empleo.

La recogida de información que realiza la Federación Asturiana de Empresarios se centra en más aspectos que en una valoración final, aunque las tres organizaciones presentan la ausencia de un proceso de evaluación específico para sus Programas; razón por la que el ámbito de actuación del presente Proyecto se centra en elaborar una propuesta de evaluación para el Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V.

6.2. Criterios para una propuesta de evaluación

Los criterios de evaluación son supuestos que se establecen sobre la calidad de un objeto desde un determinado enfoque o perspectiva y que constituye el marco de referencia para emitir juicios de valor sobre el mismo. *“El evaluador deberá especificar en cada caso los criterios que utiliza como punto de referencia para formular sus juicios respecto a los distintos aspectos del programa”* (De Miguel, 2000, p.299). Pueden clasificarse en dos grupos:

- Criterios intrínsecos: puntos de vista o supuestos incuestionables porque el objeto tiene mérito y calidad en sí mismo.

- Criterios extrínsecos: un determinado objeto es bueno y útil para alguien.

A su vez, los criterios extrínsecos se dividen en:

- Criterios descriptivos: el evaluador asume los criterios establecidos por otros como referencia. *“Nuestro papel se limita a preguntarles a los demás los criterios a utilizar y aplicarlos con rigor y corrección”* (De Miguel, 2000, p.299).
- Criterios prescriptivos: el evaluador define los criterios que considera adecuados. *“Exige decantarse por unos criterios frente a otros lo que supone previamente adoptar una postura personal ante todas las cuestiones relacionadas con los valores que se ponen en juego cada programa”* (De Miguel, 2000, p.299).

Resulta conveniente organizar la propuesta de evaluación partiendo de un número reducido de criterios; ya que no existe una experiencia previa puede considerarse como un proyecto piloto a desarrollar por el personal técnico de la organización. Para llevar a cabo el diseño y desarrollo de la evaluación del Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V, se han de tener en cuenta los siguientes criterios:

- Eficacia
 - ✓ ¿Por qué?: para verificar si se alcanzaron los objetivos y en qué grado se han conseguido, relacionando lo que se ha planeado y lo que se ha hecho.
- Impacto
 - ✓ ¿Por qué?: para comprobar los efectos del Programa en relación a los usuarios, a corto, medio y largo plazo.
- Pertinencia:
 - ✓ ¿Por qué?: para saber si los objetivos que persigue el programa siguen siendo de utilidad, al igual que su diseño.
- Sostenibilidad:
 - ✓ ¿Por qué?: para conocer si el beneficio del programa perdurará después de la finalización del mismo.
- Satisfacción:
 - ✓ ¿Por qué?: para comprobar si la intervención y los resultados que ha producido han sido útiles y adecuados para los usuarios.

6.3. Definición de la propuesta de evaluación

6.3.1. Motivación para la evaluación

Tras el período de prácticas desarrolladas en la Fundación Metal Asturias, y el trabajo de colaboración en el Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V, se ha detectado la ausencia de un diseño de evaluación específico para dicho Programa.

Existe un protocolo de gestión fijado por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, a través del cual se lleva a cabo un seguimiento para evaluar la calidad del servicio prestado a los usuarios del mismo. Las acciones realizadas para tal fin son las siguientes:

- Entrevistas de seguimiento con los usuarios que hayan finalizado el Programa, cuyos resultados son remitidos al Servicio de Intermediación Laboral.
- Visitas técnicas del Servicio Público de Empleo, con el propósito de evaluar la calidad del Programa.
- Informe Final, que incluye incidencias y conclusiones del Programa. Se remite al Servicio de Intermediación Laboral.

Los procesos de evaluación del Servicio Público de Empleo están vinculados a indicar cuantitativamente el cumplimiento de los objetivos del Programa a través de diferentes tasas, como son la tasa de inserción en el desarrollo o conclusión del programa, la tasa de usuarios por formación, la tasa de usuarios inicial y la final. Este seguimiento no se establece como una evaluación en sí misma, permite evidenciar rasgos o matices de INSERMETAL V pero no tiene en cuenta muchos otros aspectos como pueden ser el contexto o el proceso interno.

La necesidad de obtener información objetiva sobre el Programa es la principal razón que motiva el desarrollo de un diseño de evaluación para INSERMETAL V, que tenga en cuenta todos los ámbitos que lo engloba y que pueda ser ejecutado por los técnicos que se encargan de su consecución.

6.3.2 Finalidad de la evaluación

La principal finalidad de la evaluación es obtener información fehaciente sobre los elementos que han intervenido en el Programa de Acompañamiento

al Empleo INSERMETAL V, comprobando así la coherencia entre las necesidades detectadas y las características de éstas, y ver qué aspectos o cuestiones son susceptibles de adaptación.

La orientación es un proceso continuo en el que la evaluación ofrece criterios e indicadores que posibilitan la adecuación del Programa a nuevas demandas, características socioeconómicas, expectativas e intereses. Todo ello condiciona los objetivos, que también pueden ser modificados.

Si el Programa está funcionando es interesante que en un futuro se continúe implementando, pero no de manera estática sino cada vez con más mejoras para que el impacto de éste sea más efectivo y las necesidades de los usuarios sean detectadas y satisfechas de una manera más comprometida.

6.3.3. Agentes implicados

La evaluación tiene en cuenta la participación activa de los agentes que intervienen en el Programa, como son los usuarios, las empresas colaboradoras, los técnicos de formación, el equipo de orientación y la coordinadora. Así se facilita a los técnicos realizar un seguimiento y control sobre los elementos que intervienen en éste atendiendo al momento de su desarrollo. Además, propicia la toma de decisiones sobre los aspectos que inciden en la configuración, planificación, desarrollo y conclusión del Programa.

6.3.4. Elección de un modelo evaluativo y justificación

Cuando se habla de modelos, De Miguel (2000) hace referencia a éstos como:

“Forma o modo de abordar y representar la conceptualización teórica del programa que consideramos oportuna para llevar a cabo su evaluación una vez que hemos analizado los supuestos o fundamentos teóricos que justifican esta actividad: naturaleza del programa, la finalidad que nos proponemos, audiencias implicadas, información necesaria, metodología a utilizar, criterios de evaluación, utilidad o usos de los resultados, etc.” (p.305).

Se trata de tomar en consideración una representación teórica respecto a lo que se analiza para que el proceso que se lleve a cabo, durante la evaluación, se adecúe al programa y a los aspectos que conforman el mismo y

han estado en su fundamentación. Hay que tener en cuenta todos los elementos que intervienen en el programa durante las distintas fases que lo configuran para poder escoger la mejor opción posible que se adecúe a las características de la finalidad de la evaluación.

Elegir un modelo de evaluación adecuado al igual que unos objetivos apropiados, no es una tarea fácil.

“La elección de un modelo para evaluar un programa implica tomar decisiones sobre una serie de cuestiones teóricas relativas al tipo de estrategia —programa— que se pretende evaluar, las bases epistemológicas que justifican la construcción de los conocimientos, los criterios de valoración y la finalidad o usos que justifican la evaluación” (De Miguel, 2000, p.306).

A lo largo de la historia se han venido utilizando muchos y diferentes modelos de evaluación pero sólo unos concretos han llegado considerarse como prototípicos. Sirven de referencia para diseñar una evaluación, ya que *“justifican la práctica de la evaluación a partir de unos principios particulares utilizando las metodologías que los caracterizan”* (Méndez y Monescillo, 2002, p.185). Para poder elegir un modelo concreto es necesario conocer las peculiaridades de cada uno, por ello se presenta a continuación un breve resumen de varios modelos de evaluación que pueden utilizarse con programas (Burguera, 2012):

- Modelo por objetivos
 - ✓ Principal representante: Tyler.
 - ✓ Características:
 - Se centra en el producto dejando de lado el proceso.
 - Clasifica jerárquicamente los objetivos en función de su importancia.
 - Interpreta los resultados de forma crítica incorporando pautas de mejora.
 - ✓ Entiende la evaluación como: una herramienta que permite descubrir logros valorando las metas logradas.
 - ✓ Procedimiento: verificar la congruencia entre los objetivos propuestos y los resultados obtenidos.

- Modelo ecléctico
 - ✓ Principales representantes: Cronbach y Stufflebeam
 - ✓ Características:
 - Incorpora doble metodología, cualitativa y cuantitativa.
 - Tiene en cuenta todas las dimensiones de la evaluación.

- ✓ Entiende la evaluación como: la mejora del objeto, ya que si esto no fuera así no se daría realmente una evaluación útil.
- ✓ Procedimiento:
 - Cronbach crea su propio método de evaluación llamado UTOS que se compone de cuatro dimensiones::
 - U (unidad): objeto o sujeto de la evaluación.
 - T (tratamiento): programa objeto de evaluación.
 - O (operaciones): actividades de que consta el programa.
 - S (contextos): lugar donde tiene lugar el programa.
 - Stufflebeam, crea su propio modelo de evaluación llamado C.I.P.P. que se compone de cuatro dimensiones:
 - Contexto: el ambiente situacional del programa.
 - Input: información referida el tipo de profesores, alumnos y de medios. También se puede denominar recursos o insumos.
 - Proceso: son las aplicaciones o actividades que desarrolla el programa.
 - Producto: es el resultado o rendimiento del programa.
- Modelo orientado al cliente
 - ✓ Principal representante: Scriven.
 - ✓ Características:
 - El evaluador debe convertirse en un sustituto inteligente del consumidor para que de esta forma conozca sus necesidades, se convierte así en un “experto informado”.
 - Los evaluadores han de ser profesionales, ya que para su labor requieren una formación técnica.
 - Tiene en cuenta los costes y beneficios.
 - ✓ Entiende la evaluación como: libre de metas y centrada en las necesidades de todos los consumidores vinculados al programa.
 - ✓ Procedimiento: emitir juicios de valor centrándose en las necesidades de los consumidores o clientes del programa, dejando la evaluación libre de metas.
- Modelo pluralista
 - ✓ Principal representante: Stake.
 - ✓ Características:
 - Tiene en cuenta a todas las personas que mantienen algún tipo de relación con el programa evaluado.

- El evaluador debe centrar su actividad en buscar que todos ellos opinen y a partir de ahí llegar a un consenso sobre juicios u observaciones sobre el programa.
 - ✓ Entiende la evaluación como: Evaluación Respondente, que pretende dar respuesta a las necesidades de todos los implicados en el proceso, de ahí que la última palabra no sea del evaluador sino de los propios implicados. Se trata de una evaluación pluralista, flexible, democrática y participativa.
 - ✓ Procedimiento: implica a todos los sujetos en el proceso, para ello recurre a la elaboración de una matriz doble en la que la división horizontal en tres niveles corresponde a objetivos (antecedentes), metodología (transacciones) y toma de decisiones (consecuente).
- Modelo democrático
- ✓ Principales representantes: Mc Donal, Stenhouse y Eliot.
 - ✓ Características:
 - Se deben expresar las opiniones de los participantes.
 - Utiliza la entrevista y los debates, facilita el cambio y la mejora.
 - ✓ Entiende la evaluación como: un instrumento de mejora en el que participan todos los implicados.
 - ✓ Procedimiento:
 - Principio de inclusión: todos los intervinientes deben estar incluidos, de forma que si hay algún sector que no participa el evaluador debe ocupar su puesto.
 - Principio de participación: todos deberán participar a la hora de juzgar el programa, si no fuera así el sector que no lo haga debe suplirlo el evaluador.
 - Aplicar esquemas de valores: debe establecerse un consenso de valores, ya que sólo si hay consenso sobre los criterios se puede realizar la evaluación.
- Modelo iluminativo
- ✓ Principales representantes: Parlett y Hamilton
 - ✓ Características:
 - Tendencia holística.
 - Se da más importancia a la descripción e interpretación que a la medida y predicción.
 - Se orienta al análisis del proceso más que al producto.
 - Se emplea diseños flexibles y emergentes.

- Se desarrolla bajo condiciones naturales o de campo.
- ✓ Entiende la evaluación como: un servicio de información a la comunidad en el que el evaluador reconoce el pluralismo de valores.
- ✓ Procedimiento: se distinguen tres fases, observación, investigación y explicación.

En este Proyecto se trabaja con un Programa de Acompañamiento al Empleo cuya pretensión es la de mejorar una realidad a través de la búsqueda activa de empleo y la inserción laboral de los usuarios. Para diseñar su evaluación, se concluye que el modelo más idóneo es el CIPP (contexto, entrada, proceso, producto), ya que es un modelo integrador que considera todos los elementos que intervienen en el Programa durante su realización. No sólo tiene en cuenta los resultados obtenidos, sino que evalúa el contexto en el que se enmarca, su capacidad y su desarrollo.

Como se ha descrito anteriormente, el modelo CIPP es postulado por Stufflebeam y Shinkfield (1987), basándose en el diseño y obtención de información útil para tomar decisiones, comparándolas con las necesidades de los usuarios.

Aporta una visión holística a la actividad que se desarrolla, en este caso es el Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V, incorporando las circunstancias alrededor del Programa (contextualización), que posibilitan y condicionan su realización (entrada), favoreciendo el análisis del desarrollo (proceso) y estableciendo la necesidad de tener en cuenta los logros alcanzados (producto). Se trata de un modelo complejo, a la par que sencillo de entender desde la dinámica de proyectos o programas.

Al mismo tiempo, presenta una interrelación entre los distintos momentos o fases de un programa, que favorece la incorporación de estrategias de evaluación global, especialmente si no se cuenta con experiencia previa.

Las acciones a desarrollar en cada una de las partes del diseño pueden verse en la siguiente tabla:

Tabla 12
Modelo CIPP

	Contexto	Entrada	Proceso	Producto
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir el contexto del programa, identificando la población objeto de estudio y valorar sus necesidades. ➤ Identificar las necesidades, diagnosticar los problemas que subyacen, juzgando si los objetivos propuestos son suficientemente coherentes con las necesidades valoradas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar y valorar la capacidad del sistema, las estrategias del programa, las alternativas y la planificación de procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar durante el proceso los defectos de planificación del procedimiento o de su realización, proporcionando información para las decisiones programada. ➤ Describir y juzgar las actividades y aspectos del procedimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recopilar descripciones y juicios acerca de los resultados. ➤ Rrelacionarlos con los objetivos y la información proporcionada por el contexto.
Método	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisión de documentos, audiciones, entrevistas, test, grupo de expertos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inventariar y analizar los recursos humanos y materiales disponibles, así como las estrategias de procedimientos referentes a la aplicabilidad y viabilidad del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Controlar las limitaciones potenciales del procedimiento y permanecer alerta ante las que no se esperaban, mediante la obtención de información específica de las decisiones programadas, la descripción del proceso real, la continua interacción con el personal del proyecto y la observación de sus actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valorar los resultados mediante criterios definidos. ➤ Recoger los juicios y valoraciones de los clientes.
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Decidir el marco que debe ser abarcado, proporcionando una base para juzgar los resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seleccionar los recursos de apoyo, las estrategias de solución y las planificaciones de procedimientos. ➤ Estructurar las actividades de cambio. ➤ Proporcionar una base para juzgar la realización. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Efectuar un continuo control del proceso. ➤ Proporcionar un esbozo del proceso para ayudar más tarde en la interpretación de los resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Decidir la continuación, finalización, reajuste del programa. ➤ Presentación de informes completos sobre el proceso de autoevaluación.

Nota. Fuente: Máster de Intervención e Investigación Socioeducativa (2014). Evaluación de Programas Socioeducativos. Universidad de Oviedo.

Se puede obtener información de diferentes tipos en función del momento de la evaluación en el que se esté, es decir:

- Contexto: proporciona información para la planificación del programa y de sus objetivos, ayuda a designar las metas.
- Entrada: ofrece información sobre las decisiones estructurales que permiten diseñar el programa, da forma a la propuesta.
- Proceso: brinda información de utilidad para tomar las decisiones de implementación guiando su realización.
- Producto/resultados: muestra información para el reciclaje o continuación del programa.

De esta forma se establece una relación entre la evaluación en la planificación del programa y la toma de decisiones, la cual queda evidenciada en la siguiente tabla:

Tabla 13

Relación entre la planificación y la toma de decisiones en un Programa

ESTADIOS EN LA PLANIFICACIÓN DE UN PROGRAMA	TIPO DE EVALUACIÓN	TIPO DE DECISIÓN
1. <i>Análisis de necesidades</i>	Evaluación del Contexto	Decisión de planificación
2. <i>Desarrollo de metas y objetivos</i>	Evaluación del Contexto	Decisión de planificación
3. <i>Diseño del programa.</i>	Evaluación de Entrada	Decisiones estructurales y de procedimiento
4. <i>Diseñar un plan de implementación</i>	Evaluación de Entrada	Decisiones estructurales y de procedimiento
5. <i>Plan piloto del programa.</i>	Evaluación del Proceso	Decisiones de implementación
6. <i>Evaluar los resultados del plan piloto.</i>	Evaluación del Producto	Decisiones de reciclaje
7. <i>Adoptar, corregir, abandonar el programa.</i>	Evaluación del Producto	Decisiones de reciclaje
8. <i>Institucionalizar el programa.</i>	Evaluación del Proceso	Decisiones de implementación
9. <i>Evaluar el programa institucionalizado</i>	Evaluación del Producto	Decisiones de reciclaje

Nota. Fuente: Bauselas Herreras, E. (2003). Metodología de la investigación evaluativa: modelo CIPP. Revista complutense de educación, 14 (2), p. 361-387. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=981041>

En cuanto a la practicidad del modelo CIPP, existe un esquema que ejemplifica los requisitos generales para planificarlo de forma adecuada y que sea válido para ponerlo en funcionamiento. En la tabla que se encuentra a continuación, se pueden observar un ejemplo de las fases que han de llevarse a cabo:

Tabla 14

Fases en el diseño del modelo CIPP

EVALUACIÓN DEL CONTEXTO	<i>Necesidades</i>	1. Informes de los futuros participantes sobre sus razones para participar en el taller y sobre sus experiencias con programas de lectura	<ul style="list-style-type: none"> - Forma de aplicación de la experiencia (1,3,4) - Reunión con los representantes de la agencia de subvenciones (2,3,4) - Peticiones telefónicas y escritas (4)
	<i>Problemas</i>	2. Descripción de las necesidades, problemas y oportunidades de ámbito estatal por parte de los representantes de la agencia de subvenciones.	
	<i>Oportunidades</i>	3. Valoración de los resultados potenciales de la experiencia por parte de los futuros participantes y de los representantes de la agencia de subvenciones.	
	<i>Objetivos propuestos</i>	4. Informes pertinentes acerca de las escuelas locales y estatales	
EVALUACIÓN DE ENTRADA	<i>Planes alternativos</i>	1. Planes e informes de experiencias similares	Entrevistas telefónicas con directores de experiencias similares (1,3)
	<i>Actividades, personal, esquema, facilidades, presupuestos...</i>	2. El plan personal 3. Revisión del plan preliminar por parte de los representantes de la agencia de subvenciones, de futuros participantes seleccionados y de directores de experiencias similares	Reunión para discutir el plan del personal comparándolo con los resultados de la entrevista telefónica (2,3)
EVALUACIÓN DEL PROCESO	<i>Realización del plan, nivel de participación por temas, nivel de satisfacción</i>	1. Informe de las actividades y las desviaciones del plan	Reuniones diarias con una representación de los participantes (3,4)
		2. Asistencia y participación	Un observador (1,2,3,4)
		3. Valoración del proceso	Valoración diaria (3,4)
		4. Sugerencias para mejoras	Sesión de información
EVALUACIÓN DEL PRODUCTO	<i>Efectos (buscados y no buscados, positivos y negativos, inmediatos y a largo plazo)</i>	1. Valoraciones de la habilidad con que se ha abordado cada objetivo	Escalas de autoevaluación anteriores y posteriores (1)
		<i>Juicios sobre los resultados</i>	2. Juicio acerca de la calidad de cada producto de la experiencia
		3. Aplicaciones del conocimiento adquirido tras la experiencia	Informe telefónico (3) Valoraciones de la experiencia (4)
		4. Valoraciones de la experiencia	Juicio resumido de los representantes de la agencia de subvenciones (4)

Nota. Fuente: Bauselas Herreras, E. (2003). Metodología de la investigación evaluativa: modelo CIPP. Revista Complutense de Educación, 14 (2), p. 361-387.

6.3.4. Dimensiones a evaluar

Según la Real Academia de la Lengua Española (2014) una dimensión es un aspecto o faceta de algo. Por otro lado, Mario de Miguel (1994) señala que los indicadores advierten sobre la presencia o ausencia de un hecho. Así, la relación existente entre ambos es que las dimensiones son los aspectos más generales del fenómeno que se quiere evaluar, y los indicadores son los datos empíricos que proporcionan información sobre el fenómeno.

Primero se definen las dimensiones que se van a evaluar, luego los indicadores que se van a tener en cuenta y por último con qué instrumentos o métodos se van a medir.

Al elaborar los indicadores lo que se pretende es obtener información válida y fiable sobre lo que quiere evaluarse, trasladando los ámbitos seleccionados a un conjunto de variables que puedan observarse empíricamente. Pueden ser de dos tipos:

- Cualitativos: se expresan de forma narrativa y se utilizan para resultados menos tangibles.
- Cuantitativos: se expresan de forma numérica, se denominan índices.

Deben ser congruentes con el enfoque metodológico que se utilice y definidos de forma directa y descriptiva, además de operativos. Para cada indicador se decide las técnicas de recogida de información que se usan, pudiendo utilizar un instrumento para medir dos o más indicadores.

A continuación, se definen las dimensiones, indicadores e instrumentos de recogida de información para evaluar el Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETAL V, en función del modelo de evaluación CIPP.

- Elemento de análisis: contexto

DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
Necesidades y carencias de los usuarios	<ul style="list-style-type: none">✓ Carencias formativas identificadas por los usuarios✓ Demandas sociolaborales de los usuarios	<ul style="list-style-type: none">✓ Cuestionario (cerrado, con opciones múltiples de escala, evitando la doble pregunta en una misma).✓ Entrevista

		semiestructurada ¹¹ dirigida a empleadores ✓ Perfiles de ocupaciones y puestos de trabajo
Estado del sector Metal en el Principado de Asturias	✓ Tasa de paro ✓ Actividades de producción que generan mayor contratación ✓ Actividades con mayores problemas de empleabilidad ✓ Empresas dedicadas al sector Metal	✓ Revisión documental ✓ Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo.

➤ Elemento de análisis: entrada

DIMENSIONES	I NDICADORES	TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
Publicidad	✓ Referencias en medios de comunicación ✓ Número de sesiones grupales e individuales informativas realizadas	✓ Registro de actividades de difusión (check list) ✓ Seguimiento de medios de comunicación ✓ Listas de control (se enuncia el rasgo que se quiere observar junto con dos casillas: si / no).
Recursos de los que se dispone	✓ Disponibilidad de materiales técnicos y documentales ✓ Gasto efectuado por actividad y usuario ✓ Adecuación de perfiles	✓ Registro de materiales disponibles y uso efectuado ✓ Control de gastos y ratios de eficiencia y eficacia

¹¹ Se establece la información que se quiere conseguir, se hacen preguntas abiertas para poder anotar más matices de respuesta y entrelazar temas. Ha de ser confidencial y en un ambiente distendido. Se graba con el consentimiento del entrevistado para su posterior transcripción.

	técnicos ✓ Disponibilidad de tiempos de recursos humanos	✓ Análisis de perfiles técnicos mediante profesiograma ✓ Ratios de dedicación según actividades
Planificación de las actividades del Programa: ✓ Temporalización ✓ Contenidos ✓ Objetivos	✓ Nivel de conocimiento de los usuarios de los objetivos del Programa ✓ Coherencia con las necesidades del Programa ✓ Correspondencia entre objetivos y contenidos ✓ Secuenciación de las fases del Programa	✓ Matriz de especificaciones ✓ Cuestionario a los usuarios (cerrado, con opciones múltiples de escala, evitando la doble pregunta en una misma) ✓ Cuestionario a técnicos (cerrado, con opciones múltiples de escala, evitando la doble pregunta en una misma) ✓ Análisis de Gantt ¹²

➤ Elemento de análisis: proceso

DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
Formación	✓ Número de acciones formativas realizadas ✓ Satisfacción de usuarios ✓ Adecuación de las actividades a las necesidades de los usuarios ✓ Evolución de la consecución de conocimientos de los usuarios ✓ Niveles de	✓ Bases de datos de registros personales ✓ Evaluaciones de los profesores sobre usuarios ✓ Encuestas de satisfacción de usuarios ✓ Reuniones de coordinación ✓ Análisis de incidencias

¹² Permite identificar la actividad que se realiza y la duración de ésta, de tal modo que puedan evitarse periodos innecesarios de realización. Su trazado requiere un nivel mínimo de planificación, es decir, es necesario que haya un plan que ha de representarse en forma de gráfico.

	acreditación ✓ Análisis de incidencias	
Orientación	✓ Demandas identificadas no previstas ✓ Incidencias ✓ Tasa de abandono ✓ Número de tutorías individuales y grupales realizadas ✓ Asistencia de los usuarios a las tutorías	✓ Historial Personal de Actuaciones ✓ Bases de datos de registros personales ✓ Evaluaciones de los profesores sobre usuarios ✓ Encuestas de satisfacción de usuarios ✓ Reuniones de coordinación
Inserción	✓ Ofertas por ocupaciones y actividades ✓ Ofertas captadas por la entidad ✓ Ofertas recibidas ✓ Tipología de perfiles ✓ Ratio de ofertas por empresas ✓ Volumen de contrataciones ✓ Tasa de selección de usuarios ✓ Porcentaje de procesos de selección en los que se ha tomado parte	✓ Registro de actividad con empresas ✓ Profesiograma ✓ Entrevistas
Planificación ✓ Gestión de tiempo ✓ Recursos	✓ Cobertura de objetivos ✓ Niveles de satisfacción	✓ Grupos de discusión

➤ Elemento de análisis: producto

DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
Satisfacción	✓ Satisfacción global de los usuarios con	✓ Encuesta anónima de satisfacción con escala

	el Programa ✓ Satisfacción individual de los usuarios con el Programa ✓ Satisfacción de los técnicos del Programa con la intervención realizada	de Likert de cinco puntos ¹³ ✓ Entrevistas (semiestructuradas, preguntas abiertas, 20 minutos aproximadamente, grabadas y transcritas). ✓ Grupo de discusión ¹⁴
Inserción laboral	✓ Tasa grupal de inserción de los usuarios del Programa ✓ Tasa individual de inserción de los usuarios del Programa ✓ Tasa de acceso al mercado laboral	✓ Informe del Servicio Público de Empleo ✓ Historial Personal de Inserción

6.3.5. Recursos disponibles

Algunas de las decisiones que se tomen en la evaluación estarán condicionadas por los recursos existentes:

➤ Materiales

- ✓ Ordenador y conexión a internet.
- ✓ Acceso al programa online “Gestionándote”: estadísticas y datos sobre usuarios.
- ✓ Oficinas de la Fundación Metal Asturias.
- ✓ Historial Personal de Inserción de los usuarios.
- ✓ Historial Personal de Actuaciones de los usuarios.

¹³ Escala psicométrica que se utiliza en cuestionados. Se compone de afirmaciones a las que se responde eligiendo una de cinco categorías que muestran el grado de acuerdo con la afirmación.

¹⁴ Grupo reducido de personas en la que un moderador guía la discusión de 45 minutos de duración, aproximadamente. La metodología es la siguiente: transcripción, clasificación en categorías relevantes, descripción e interpretación.

- Humanos
 - ✓ Equipo evaluador.
 - ✓ Personal del Programa.
 - ✓ Usuarios del Programa.

6.3.6. Normas a seguir

Se considera necesario seguir una serie de normas durante el proceso evaluador que lleven a la mejora de las evaluaciones de los programas. Por ello, se especifican las siguientes:

- Éticas:
 - ✓ Confidencialidad en toda la información y datos recogidos.
 - ✓ Transparencia en el proceso evaluador.
 - ✓ Respeto con los agentes implicados en la evaluación.
- Técnicas:
 - ✓ Objetividad a la hora de analizar la información recogida.
 - ✓ Utilización de diferentes medios para comprobar un dato o indicador (triangulación).
 - ✓ Profesionalidad.

6.3.7 Fases previstas en la realización de la evaluación

La primera fase es la de contextualización, en la que se tratan cuestiones que es preciso tener en cuenta en el proceso evaluador, como por ejemplo: qué personas se implican, qué condiciones son necesarias, por qué se plantea o con qué apoyos se cuenta. A continuación, se lleva a cabo la planificación de la puesta en marcha de la evaluación, la cual incluye el diseño de ésta, además de una sensibilización y participación de los implicados en el Programa INSERMETAL V de la Fundación Metal Asturias. También se organiza una comisión evaluadora coordinadora de todo el proceso.

Durante la fase de desarrollo, se delimitan los ámbitos a evaluar, se formulan indicadores, y se procura el trabajo conjunto. Posteriormente, se pone en marcha la observación y recogida de datos, incluyendo indicaciones, posibles problemas, recomendaciones útiles y estrategias que puede facilitar la labor de los colaboradores. Se identifican las fuentes de información y se elaboran o seleccionan instrumentos de recogida de datos.

Resulta necesaria la triangulación, es decir, contrastar y verificar los datos, opiniones, hechos, etc. siendo verificados con más de una fuente informativa. Finalmente se procede a analizarlos e interpretarlos para poder extraer unas conclusiones. Éstas sirven para redactar el informe de evaluación, el cual debe contar con un lenguaje claro y sencillo para su posible difusión. La última fase es la elaboración de un plan de mejora, recogiendo indicaciones para la planificación y para la puesta en marcha del proceso así como estrategias para su valoración final.

La elaboración de un cronograma de actuación es una estrategia necesaria. En él han de contemplarse las fases de la evaluación, una aproximación de los tiempos empleados y las fechas para cada una de las fases. El cronograma prevé los momentos clave de actuación, asignando responsabilidades a las personas que van a intervenir.

En cuanto al cómo desarrollarlo, es necesario formulaciones más concretas que nos orienten en la recogida de información: los indicadores. Con la formulación de indicadores para cada uno de los componentes delimitados concretamos los criterios de evaluación, es decir, el ideal que tendría que cumplir ese componente a partir del cual se recogerá y se analizará la información. Las características de los indicadores elaborados van a condicionar las técnicas y los instrumentos que se van a utilizar para la recogida y el análisis de la información. Una vez que hayamos definido el objeto de evaluación, los ámbitos a evaluar y los principales indicadores, debemos decidir sobre los procedimientos para recoger la información necesaria. Las decisiones tomadas sobre los fines, ámbitos e indicadores de la evaluación orientarán el proceso de recogida de datos. Si iniciamos la elaboración de instrumentos sin haber definido qué y para qué se quiere evaluar realizaríamos una recogida de información caótica y descontextualizada.

En el momento de selección de los instrumentos, debemos tener un conocimiento de todas las técnicas e instrumentos que podemos disponer: listas de control, inventarios, registros de observación, diarios, autoanálisis, etc., teniendo en cuenta que unos son más cerrados (cuestionarios, escalas, etc.) y otros de tipo más abierto (entrevistas, registros anecdóticos, etc.). Todos pueden ser válidos y en la mayoría de las ocasiones se complementan. El instrumento seleccionado puede adaptarse o modificarse durante el proceso de recogida de información, ya que siempre se puede mejorar. Además estos instrumentos deben ser revisados por varias personas y aplicarse inicialmente de forma exploratoria a varios destinatarios para que puedan realizar aportaciones de cara a la elaboración definitiva de dichos instrumentos. Para

un posterior tratamiento de la información puede ser clasificada y ordenada mediante los indicadores.

Una vez definido el diseño metodológico, es fundamental monitorizar la recogida y organización de los datos: planificación temporal, recogidas exploratorias, anticipar posibles problemas, ensayar categorizaciones previas, etc. La recogida de información no es única y definitiva, sino que puede ser circular y progresiva, es decir, si se ve necesario, el análisis de la información inicial puede llevar a una nueva recogida de datos.

Se debe de asegurar la credibilidad de la información mediante la triangulación y la negociación. La triangulación es el procedimiento por el cual se cruza la información procedente de diversas fuentes, técnicas, instrumentos o muestras, contrastándola, confirmándola o reconstruyéndola colectivamente. Es un modo de asegurar la credibilidad del trabajo realizado. Los diferentes procedimientos y fuentes utilizadas conjuntamente pueden servir para confirmar la coherencia o detectar contradicciones en los resultados. El análisis participativo puede ser útil a la hora de ofrecer múltiples perspectivas y análisis de la misma información. Además, apoya la implicación por parte de los principales actores en los resultados y recomendaciones de la evaluación.

6.3.8. Informes previstos

La elaboración del informe final pretende registrar por escrito las principales conclusiones recogidas en el proceso de evaluación, así como una breve síntesis del camino recorrido para llegar a ellas. Una de las dificultades que implica redactarlo es poder presentar la información de forma que se mantengan intactos la variedad de intervenciones y las perspectivas de todos los agentes implicados. Los pasos a seguir en este proceso son:

- Proceso de elaboración.
- Discusión y validación.
- Difusión a la comunidad.

El contenido del informe presentará el enlace entre los planteamientos previos y los resultados obtenidos, así como la justificación de la que se parte en cada uno de los ámbitos. Se resumen los pasos recorridos durante el diseño de la evaluación así como los resultados. La información debe ser clara y de fácil lectura, adaptado a la audiencia a la que se presenta, con un carácter técnico.

Después de la validación del informe se procederá a su difusión. Pueden ir dirigidos a varias audiencias:

- El sponsor o la administración.
- El personal implicado en el programa.
- Los clientes del programa.
- La comunidad científica.
- La sociedad en general.

En función del interés de la audiencia a la que va dirigido se diferencian cuatro tipos, que son los siguientes (Burguera, J., 2012):

- Informe técnico: recoge todos los datos o elementos de la investigación evaluativa que permiten conocer el programa, la evaluación y los resultados.
- Informe ejecutivo: se elabora a partir del informe técnico, es breve y en él se indican los objetivos, resultados y propuestas de mejora. Se hace escasa o nula referencia al proceso de evaluación.
- Informe científico o paper: se centra en exponer la metodología científica adoptada en el proceso de evaluación. Es dirigido a la comunidad científica.
- Informe para los medios sociales: es breve y con un lenguaje simple y accesible para todos los miembros de la sociedad. Puede difundirse a través de diferentes medios de comunicación.

Previamente a la redacción del informe es recomendable que el evaluador realice una revisión del trabajo que ha realizado, es decir, que lleve a cabo una metaevaluación.

6.3.9. Metaevaluación

Una metodología evaluativa deficiente puede dar lugar a que la información no sea válida o se utilice indebidamente, produciendo efectos negativos en la evaluación, razón por la que es de gran utilizar realizar una metaevaluación. Ésta es una revisión de la evaluación, o expresándolo de otro modo es una evaluación del trabajo evaluativo que aporta calidad y garantías al proceso. Debe incluir puntos débiles, fuertes y propuestas de mejora. Para ello puede utilizarse los siguientes instrumentos:

- Diarios de las reuniones que se han celebrado.
- Registros de reuniones, coordinación con otros agentes.
- Balances.
- Análisis de los documentos elaborados en el propio proceso.

Para llevar a cabo la metaevaluación es necesario tomar como referencia unos estándares, que pueden traducirse en un listado de comprobación. Para ello, se construye una tabla en la que se incluyen los estándares oportunos traducidos en una serie de ítems que debe indicarse el grado en que se han cumplido.

Una vez realizada la metaevaluación el evaluador podrá indicar las lagunas o inconvenientes que presentan los resultados de su trabajo.

7. CONCLUSIONES

Como se ha observado a lo largo de este Proyecto, la Orientación Profesional se establece como una actividad que ayuda a las personas que lo soliciten en diferentes temas; en este caso es protagonista la inserción sociolaboral. A través de varios modelos en orientación y utilizando distintas técnicas, anteriormente desarrolladas, se lleva a cabo la tarea de mejorar la situación personal de los usuarios o de un grupo social concreto.

Una de las actividades que trabajan algunas organizaciones que cuentan con un servicio de Orientación Profesional, son los Programas de Acompañamiento al Empleo. Éstos, guiándose por unas normas que marca el Servicio Público de Empleo, se consideran una herramienta que mejora la empleabilidad de los usuarios beneficiarios, tanto a corto como a largo plazo.

Concretamente, el Programa llevado a cabo por la Fundación Metal Asturias, INSERMETAL V, es actualmente el único que se centra en el sector Metal, el cual supone una fuerte actividad económica en el Principado de Asturias, aspecto ampliamente comentado en la contextualización.

En cuanto a las técnicas utilizadas por la Fundación Metal Asturias para elaborar la evaluación de INSERMETAL V, no se especifica un diseño que permita evidenciar todas las carencias o puntos fuertes que pueden servir para la toma de decisiones que conlleven a plantear una propuesta de mejora del Programa; sino que se centran en la satisfacción de los usuarios y en la consecución de los objetivos previstos, en este caso la inserción laboral.

La propuesta de evaluación de este Proyecto, refiriéndose a la recogida de información, supera la mera comprobación de la satisfacción, haciendo referencia a las diferentes fases del Programa y sistematizándolas: contexto, entrada, proceso y producto. Además, tiene en cuenta una visión colaborativa de los agentes implicados en el proceso evaluador; razón por la que el modelo de evaluación elegido para la tarea ha sido el CIPP, de Stufflebeam.

Para este cometido, se han comparado las técnicas que se utilizan en la recogida de información con otros Programas de Acompañamiento, específicamente con el de la Cámara de Comercio de Oviedo y el de la Federación Asturiana de Empresarios. Sin embargo, todos se centran en unos aspectos concretos que no tienen en cuenta el conjunto del Programa.

En cuanto a la metodología, se presenta un modelo de evaluación en el que los criterios de evaluación y las dimensiones aparecen claramente ordenados. Asimismo, se han confeccionado unos indicadores y sugerido unas técnicas e instrumentos de evaluación para analizar sus diferentes fases.

Los procedimientos de recogida de información permiten reunir datos sobre las distintas dimensiones por parte de varias fuentes. Éstos no se definen específicamente, ya que corresponde a los técnicos del Programa su elección y elaboración, teniendo en cuenta el diseño más adecuado para tal fin.

Las fases previstas en la realización de la evaluación tienen en cuenta la disposición de su diseño: estructurado y respondiendo a los requerimientos del Programa.

Refiriéndonos a los informes que recogen los resultados, puesto que se trata de una propuesta de evaluación piloto y no de su puesta en práctica, se sugiere el contenido que debe presentarse y la forma que debe tomar en función del interés de la audiencia a la que se dirige.

El conjunto del diseño de la propuesta de evaluación se ha planteado en base a la experiencia vivida durante el periodo de prácticas en la Fundación Metal Asturias, pudiendo recoger información sobre las carencias que presentaba el Programa en cuanto al proceso evaluativo. De esta forma se ha intentado construir una evaluación que sirva como experiencia piloto para los técnicos encargados de llevar el Programa de Acompañamiento, pudiendo en cualquier caso extrapolarlo a futuras ediciones de INSERMETAL o a los servicios de la Agencia de Colocación de la organización.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, E. (2008). Modelo organizativo y evaluación de programas de empleo. *Revista del Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales: Economía y Sociología*, (71), p. 149-168. Recuperado el 2 de junio 2014, de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/71/est07.pdf

Álvarez González, M. (1995). *Orientación Profesional*. Barcelona: Cedecs.

Asturias. Consejería de Educación y Universidades y de Economía y empleo. Resolución, de 3 de noviembre de 2011, por la que se convoca el procedimiento para la evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, 16 de diciembre de 2011, nº 289. Recuperado el 5 de marzo 2014, de <http://www.asturias.es/bopa/2011/12/16/2011-23981.pdf>

Asturias. Resolución de 2 de abril de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se aprueba las bases reguladoras de las subvenciones para la puesta en práctica de programas de acompañamiento para el empleo. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, de 9 de abril de 2013, núm. 81. Recuperado el 24 de marzo 2014, de <https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/repositorio/LEGISLACION39/66/3/01U00522R0001.pdf>

Asturias. Resolución 13 de junio de 2013, del Servicio Público de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para la realización de programas de acompañamiento para el empleo en el periodo 2013/2014. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, de 21 de junio de 2013, núm. 143. Recuperado el 24 de marzo 2014, de http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/norma_empleo/entes/anos/2013/062013/CCAA/Asturias24.pdf

Asturias. Resolución de 25 de septiembre de 2013, del servicio Público de empleo, de concesión y denegación de subvenciones para la puesta en práctica de programas de acompañamiento para el empleo en el período 2013-2014. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, de 1 de octubre de 2013, núm.228. Recuperado el 24 de marzo 2014, de <https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/repositorio/LEGISLACION39/66/8/01U00566V0001.pdf>

Bauselas Herreras, E. (2003). Metodología de la investigación evaluativa: modelo CIPP. *Revista complutense de educación*, 14 (2), p. 361-387.

Recuperado el 5 de junio 2014, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=981041>

Bernal, A. (2011). *Orientación Laboral*. Generalitat Valenciana. Recuperado el 25 de abril 2014, de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tlARcl56oh4J:www.comfiacontigo.es/descargar-doc.php%3Fid%3D247%26obj%3Ddocumento+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es>

Bisquerra Alzina, R. (coord.) (1998). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona: Praxis.

Blancas, R., y Jurado, G. (2011). El rol de la orientación laboral en el ámbito del trabajo social. *Documentos de Trabajo Social*, 50, págs. 280-293. Recuperado el 25 de abril 2014, de http://www.trabajosocialmalaga.org/archivos/revista_dts/50_13.pdf

Blasco Sánchez, B. (1995). *Proyecto Docente. Orientación Profesional y Ocupacional*. Universidad de Oviedo

Burguera, J. (2012). *Tema 1: Funciones y modalidades de evaluación*. Material no publicado.

Clasificación Nacional de Actividades Económicas (2014). CNAE-2009. Recuperado el 27 de marzo 2014, de <http://www.listadocnae.es/component/sobi2/>

Comisión Europea (2013). *Tasa de desempleo de la zona euro*. [Comunicado de Prensa]. Recuperado el 26 de junio 2014, de http://ec.europa.eu/spain/pdf/np-eurostat-tasa-desempleo-31-octubre-2013_es.pdf

Coscubiela, J. y Rojo, E. (2012). Treinta años de reformas laborales en España. Barcelona: Cristianisme i Justícia. Recuperado el 10 de junio 2014, de http://www.cristianismeijusticia.net/sites/default/files/col_v_es_2.pdf

De Miguel, M. (2000). La evaluación de programas sociales: fundamentos y enfoques teóricos. *Revista de Investigación Educativa*, 18 (2), p-289-317. Recuperado el 10 de junio 2014, de <http://revistas.um.es/rie/article/view/121011>

De Pablo, J.M. (2009). Modelos Metodológicos de Intervención en Orientación Profesional para el Empleo. *II Jornadas Andaluzas de Orientación Profesional*, Cádiz, 11-12 febrero. Recuperado el 22 de abril 2014, de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/jornadasorientacion/files/jornadasorientacion/Modelos_Metodologicos_JM_de_Pablo.pdf.

De Pablo, J.M. (2012). *Modelos Metodológicos en Orientación Laboral*. Universidad de Huelva. Recuperado el 22 de abril 2014, de <http://es.scribd.com/doc/85347238/Modelos-Metodologicos-de-Intervencion-en-Orientacion-Laboral>

De Pablo, J.C. y Martínez, A. (2008). La estrategia europea de empleo. Historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (77), p.105-133. Recuperado el 3 de junio 2014, de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/77/Est04.pdf

De Pedraza, P. (coord.)(2010). *Vidas laborales y tipos de contratos II: Colectivos en riesgo de exclusión*. Universidad de Salamanca. Recuperado el 10 de junio 2014, de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/162306.pdf>

Echeverría, B. (1997). Inserción Sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15 (2), p. 85-115. Recuperado el 4 de abril de 2014, de <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/122601/115171>

Echeverría, B. (coord.) (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: Carrera Edició, S.L.

España. Ley 56/2003, de 16 diciembre, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de Diciembre de 2003, nº 301, pág. 44763 a 44771. Recuperado el 5 de marzo 2014, de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-23102

Femetal (2014). *Coyuntura económica y laboral del metal en Asturias*. Recuperado el 16 de mayo 2014, de http://www.femetal.es/recursos/documentos/Informes%20Coyuntura/34215_114201410922.pdf

Fernández, M. (2013). *Empleabilidad*. Iniciativas para la Orientación Profesional y la Inserción Laboral, Universidad de Oviedo. Material no publicado. Recuperado el 20 de abril 2014, de http://www.campusvirtual.uniovi.es/pluginfile.php/192058/mod_resource/content/4/Empleabilidad.pdf

Fernández Navarrete, D. (2010). El modelo económico español: una economía abierta y descentralizada. *Estudios Internacionales*, 167, p.199-249. Recuperado el 20 de mayo 2014, de <http://www.revistaei.uchile.cl/index.php/REI/article/download/14350/14662>

Fernández, S. y Sánchez, J. (2012). La Orientación laboral como instrumento político-social en contextos de crisis. La respuesta ante la incertidumbre del

empleo. *La Razón Histórica*, 18, págs. 20-38. Recuperado el 24 de abril 2014, de <http://www.revistalarazonhistorica.com/18-3/>

Fundación Metal Asturias (2008). *Guía de Orientación Laboral en el Sector Metal*. Recuperado el 27 de marzo 2014, de file:///C:/Users/Invitado/Downloads/publicaciones-Guia_de_orientacion_laboral_en_el_sector_metal.pdf

Fundación Metal Asturias (2014). Presentación, Proyectos, Actividades y Red de Centros. Recuperado el 5 de marzo 2014, de <http://www.fundacionmetal.org/index.php>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014). *Observatorio de las Ocupaciones*. Estadísticas de empleo, Gobierno de España. Recuperado el 26 de marzo 2014, de https://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/2014/febrero_2014/RESUMEN.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014). *Observatorio de las Ocupaciones*. Estudios de las Ocupaciones por Provincias, Gobierno de España. Recuperado el 26 de marzo 2014, de https://www.sepe.es/contenido/observatorio/ocupaciones/Grupo_O/2014_02/ESTUDIO_OCUPACIONES_O.pdf

Monge Crespo, C (2009). *Tutoría y orientación educativa. Nuevas Competencias*. Madrid: Wolters Klumer España.

Mundiverso, S.L. (2014). *Gestionándote*. Recuperado el 19 de marzo 2014, de <https://gestionandote.com/>

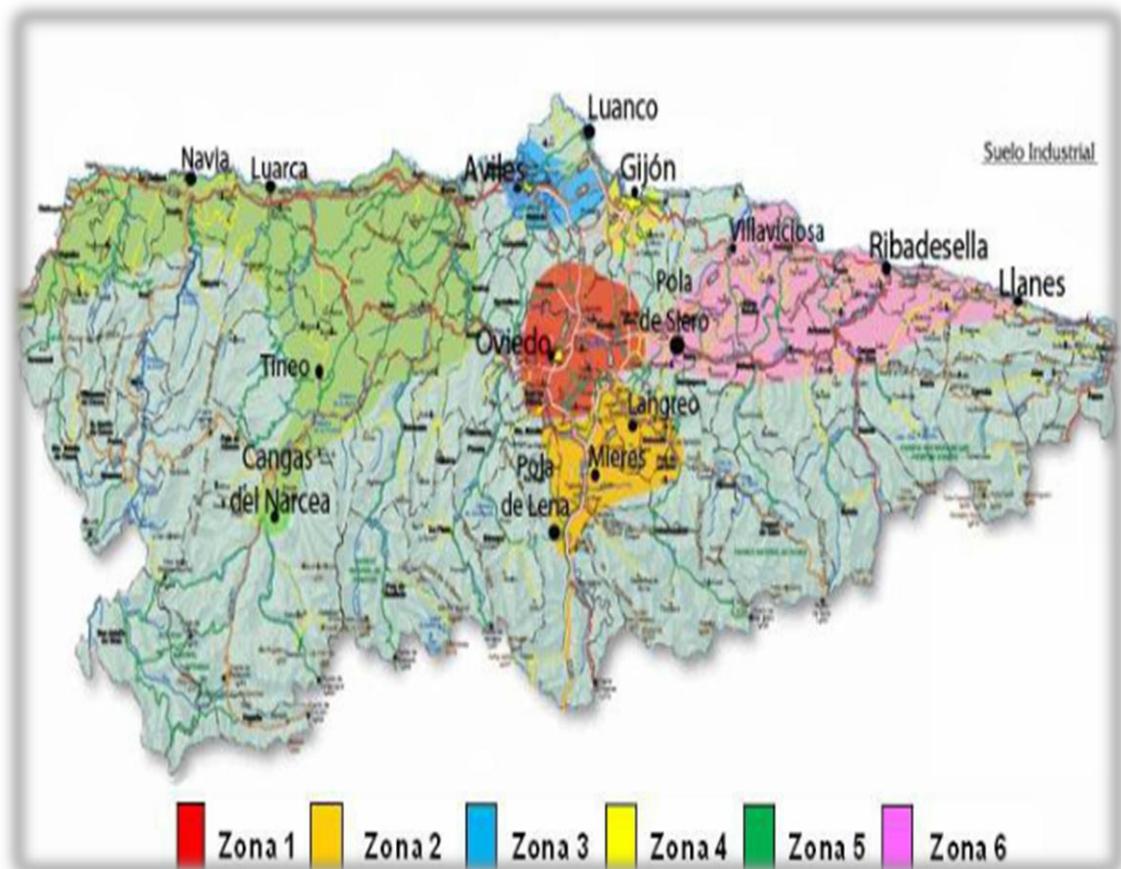
Rodríguez Moreno, M.L. (1998). *La Orientación Profesional*. Barcelona: Ariel Educación.

Sáez Carreras, J. (1993). La intervención socioeducativa: entre el mito y la realidad. *Pedagogía Social*, 8, p.89-105. Recuperado el 20 de junio 2014, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2576878>

Trabajastur (2014). *Guía de orientación a la Inserción Laboral*. Agencia de Desarrollo Local de Laviana. Recuperado el 27 de marzo 2014, de https://www.asturias.es/RecursosWeb/trabajastur/Otra_Documentacion/Gu%C3%83%C2%ADa%20de%20Orientaci%C3%83%C2%B3n%20a%20la%20Inserci%C3%83%C2%B3n%20Laboral.pdf

9. ANEXOS

Anexo I: Zonas geográficas industriales en las que se desarrolla el Programa INSERMETAL V



Recuperado de: Fundación Metal Asturias 2014

Anexo II: Carta de Presentación del Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETALV

CARTA DE PRESENTACIÓN

PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA EL EMPLEO 2013/2014

Nombre y Apellidos:
DNI/NIE:
Sexo:
Edad:
Teléfono de contacto:
Colectivo:
Oficina de Empleo de inscripción:
Fecha de la sesión informativa:

Por la presente queda convocado/a para acudir a la sede de la entidad colaboradora en la dirección _____ con teléfono _____, del día ____ a las ____ horas.

En el supuesto de no poder acudir a la entidad el día y hora señalados, lo indicará a su oficina de empleo, para que proceda a darle una nueva citación.

El/La directora/a de la Oficina de Empleo

Fdo.

Anexo III: Carta de Adhesión al Programa de Acompañamiento al Empleo INSERMETALV

CARTA DE ADHESIÓN

PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA EL EMPLEO 2013/2014

Nombre y Apellidos:
DNI/NIE:
Sexo:
Edad:
Teléfono de contacto:
Colectivo:
Oficina de Empleo de inscripción:
Fecha de Alta:

La persona firmante queda adscrita al Programa de Acompañamiento para el Empleo desarrollado por la Entidad _____, desde la fecha de alta indicada y se compromete a realizar las acciones de mejora de su empleabilidad que le propongan tanto desde el Servicio Público de Empleo como por parte de la entidad mencionada.

El/La Demandante de Empleo

Fdo.

Anexo IV: Historial Personal de Actuaciones

AGENCIA DE COLOCACIÓN		
 FUNDACIÓN METAL ASTURIAS	HISTORIAL PERSONAL DE ACTUACIONES	Autorización nº 0300000014
DATOS PERSONALES:		
Nº REF ::	<input type="text"/>	ESTADO: <input type="text"/>
APELLIDOS Y NOMBRE:	<input type="text"/>	
D.N.I.:	<input type="text"/>	
Acción Realizada:	<input type="text"/>	
Fecha inicio:	<input type="text"/>	Fecha fin: <input type="text"/>
		Nº horas: <input type="text"/>
Firma:	<input type="text"/>	
Acción Realizada:	<input type="text"/>	
Fecha inicio:	<input type="text"/>	Fecha fin: <input type="text"/>
		Nº horas: <input type="text"/>
Firma:	<input type="text"/>	

Anexo V: Ficha de Usuario/a



FUNDACIÓN METAL
ASTURIAS

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



Fecha cita: _____
 Fecha Grabación: _____



FUNDACIÓN METAL
ASTURIAS

INSERMETAL V



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

DATOS PERSONALES:

APELLIDOS Y NOMBRE:

FECHA DE NACIMIENTO:

PAÍS DE NACIMIENTO: NACIONALIDAD:

DOMICILIO HABITUAL: N.º: PISO:

LOCALIDAD: PROVINCIA: C.P.:

D.N.I.: TELÉFONO:

CORREO ELECTRÓNICO:

DISCAPACIDAD: SI NO GRADO:

FORMACIÓN REGLADA:

NIVEL DE ESTUDIOS:

EDUC. PRIMARIA <input type="checkbox"/>	ESO / EGB <input type="checkbox"/>	BACHILLERATO / BUP / COU <input type="checkbox"/>
POPI <input type="checkbox"/>	C.F.G.M. / FP I <input type="checkbox"/>	C.F.G.S. / FP II <input type="checkbox"/>
INGENIERÍA/ARQ. TÉCNICA <input type="checkbox"/>	INGENIERÍA/ARQ. SUPERIOR <input type="checkbox"/>	DIPLOMATURA <input type="checkbox"/>
GRADO <input type="checkbox"/>	POSTGRADO <input type="checkbox"/>	LICENCIATURA <input type="checkbox"/>

TITULACIÓN O ESPECIALIDAD FORMATIVA:

NOMBRE CURSO	Nº HORAS	CENTRO	FECHA INICIO	FECHA FIN



 FUNDACIÓN METAL ASTURIAS	<h1>INSERMETAL V</h1>	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO  GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
--	-----------------------	--

IDIOMAS:

IDIOMA	NIVEL DE IDIOMA
	<input type="checkbox"/> ELEMENTAL <input type="checkbox"/> INTERMEDIO <input type="checkbox"/> AVANZADO <input type="checkbox"/> BILINGÜE <input type="checkbox"/> LENGUA MATERNA
	<input type="checkbox"/> ELEMENTAL <input type="checkbox"/> INTERMEDIO <input type="checkbox"/> AVANZADO <input type="checkbox"/> BILINGÜE <input type="checkbox"/> LENGUA MATERNA
	<input type="checkbox"/> ELEMENTAL <input type="checkbox"/> INTERMEDIO <input type="checkbox"/> AVANZADO <input type="checkbox"/> BILINGÜE <input type="checkbox"/> LENGUA MATERNA

INFORMÁTICA

- SIN FORMACIÓN INFORMÁTICA
 CON FORMACIÓN INFORMÁTICA

PROGRAMAS INFORMÁTICOS	Nivel	
	<input type="checkbox"/> BÁSICO	<input type="checkbox"/> AVANZADO
<input type="checkbox"/> MEDIO	<input type="checkbox"/> EXPERTO	
<input type="checkbox"/> BÁSICO	<input type="checkbox"/> AVANZADO	
<input type="checkbox"/> MEDIO	<input type="checkbox"/> EXPERTO	
<input type="checkbox"/> BÁSICO	<input type="checkbox"/> AVANZADO	
<input type="checkbox"/> MEDIO	<input type="checkbox"/> EXPERTO	
<input type="checkbox"/> BÁSICO	<input type="checkbox"/> AVANZADO	
<input type="checkbox"/> MEDIO	<input type="checkbox"/> EXPERTO	

I



 FUNDACIÓN METAL ASTURIAS	INSERMETAL V	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO <small>GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS</small> 
--	--------------	--

EXPERIENCIA LABORAL:

Nombre de la Empresa:

Puesto de trabajo:

Periodo trabajado (mes y año):

Categoría Laboral de la Participante:

<input type="checkbox"/> Aprendiz	<input type="checkbox"/> Peón	<input type="checkbox"/> Oficial 3*
<input type="checkbox"/> Oficial 2*	<input type="checkbox"/> Oficial 1*	<input type="checkbox"/> Técnico no Cualificado
<input type="checkbox"/> T. Cualificada;	<input type="checkbox"/> Mando intermedio	<input type="checkbox"/> Dirección

Tareas desarrolladas:

Nombre de la Empresa:

Puesto de trabajo:

Periodo trabajado (mes y año):

Categoría Laboral de la Participante:

<input type="checkbox"/> Aprendiz	<input type="checkbox"/> Peón	<input type="checkbox"/> Oficial 3*
<input type="checkbox"/> Oficial 2*	<input type="checkbox"/> Oficial 1*	<input type="checkbox"/> Técnico no Cualificado
<input type="checkbox"/> T. Cualificada;	<input type="checkbox"/> Mando intermedio	<input type="checkbox"/> Dirección

Tareas desarrolladas:

Nombre de la Empresa:

Puesto de trabajo:

Periodo trabajado (mes y año):

Categoría Laboral de la Participante:

<input type="checkbox"/> Aprendiz	<input type="checkbox"/> Peón	<input type="checkbox"/> Oficial 3*
<input type="checkbox"/> Oficial 2*	<input type="checkbox"/> Oficial 1*	<input type="checkbox"/> Técnico no Cualificado
<input type="checkbox"/> T. Cualificada;	<input type="checkbox"/> Mando intermedio	<input type="checkbox"/> Dirección

Tareas desarrolladas:



 FUNDACIÓN METAL ASTURIAS	INSERMETAL V	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
---	---------------------	--

OTROS

Fecha de alta SEPEPA:

¿COBRAS PRESTACIONES EN LA ACTUALIDAD?

NO

SÍ

DESDE

____/____/____

HASTA

____/____/____

DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA

Regional

Nacional

Internacional

CARNET DE CONDUCIR

ESPECIFICAR TIPO DE CARNETS DE CONDUCCIÓN

OTROS TIPOS DE CARNET PROFESIONAL

OTROS DATOS DE INTERÉS QUE DESEES CONSIGNAR

FIRMA

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, FUNDACIÓN METAL ASTURIAS le informa de que los datos por usted facilitados, entre los cuales figuran datos de naturaleza sensible, serán incorporados a un fichero de su titularidad, cuya finalidad es la prestación de servicios de intermediación laboral.

Usted puede ejercitar gratuitamente los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición sobre sus datos enviando comunicación escrita dirigida a FUNDACIÓN METAL ASTURIAS O/Juan de la Cosa, 27-33211 Gijón (Asturias), a galido@fundacionmetal.es o al fax nº 985 99 00 15.

Usted autoriza el tratamiento de sus datos en los términos indicados, incluida la posible comunicación de los mismos, a entidades que ofrecen puestos de trabajo que se ajusten a su perfil.

