

# Coaching y jóvenes desempleados



## **Proyecto profesionalizador**

Convocaría de Junio del curso **2014/2015**

Facultad de Educación de la Universidad de La Laguna.

**Realizado por:**

Jennifer Caballero Rodríguez.

**Tutor:**

Javier Esteban Marrero Acosta.

## ÍNDICE

1. RESUMEN .....	3
2. ABSTRACT .....	3
3. PALABRAS CLAVE.....	3
4. KEY WORDS .....	3
5. INTRODUCCIÓN .....	3
6. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO .....	4
7. JUSTIFICACIÓN.....	8
8. OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	13
9. METODOLOGÍA.....	14
9.1 Fases del proyecto .....	14
9.2 Actividades.....	15
9.3 Agentes .....	22
9.4 Recursos:.....	23
9.5 Presupuesto y financiación .....	24
9.6 Temporalización .....	25
9.7 Seguimiento:.....	26
10. PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO .....	26
11. BIBLIOGRAFÍA .....	29
12. ANEXOS.....	31
12.1 DAFO del colectivo .....	31
12.2 Materiales para las actividades .....	33
12.3 Cuestionario .....	41

## **1. RESUMEN**

Este proyecto ha sido elaborado con el fin de mejorar el perfil profesional de los/as jóvenes desempleados/as, usuarios/as de una institución sin ánimo de lucro llamada Asociación Creativa Canaria. Basándose en la metodología del “coaching” dos pedagogos y un experto en esta misma metodología, llevarán a cabo una serie de actividades y dinámicas teórico-prácticas con treinta de estos/as chicos/as. El proyecto se prolongará durante diez meses, en el último de ellos se desempeñará una evaluación para comprobar los resultados una vez puesto en práctica. Transcurridos varios meses más, los suficientes para que los/as jóvenes hayan podido poner a prueba en la vida real lo aprendido, se realizará una nueva evaluación, al objeto de observar si los objetivos cumplidos se prolongan en el tiempo y si efectivamente la mejora del perfil laboral sirve a este colectivo para encontrar y mantener un empleo.

## **2. ABSTRACT**

This project has been elaborated to improve the professional profile of young unemployed people, who are users of “Asociacion Creativa Canaria”, a non lucrative institution. Using the coaching methodology, two pedagogues and an expert in the same methodology, they do a series of dynamic theoretical-practical activities with thirty of these youths. The project is planned for a ten month period, in the last one an evaluation will be carried out to evaluate the results once in practice. Once several months have passed, enough for the youth to have had an opportunity to apply what they have learned in real life, a further evaluation will be carried out to audit if the objectives are maintained in time and if they effectively improve the professional profile of this group allowing them to find and conserve employment.

## **3. PALABRAS CLAVE**

Desempleados, jóvenes y coaching.

## **4. KEY WORDS**

Unemployed, youths and coaching.

## **5. INTRODUCCIÓN**

Tras varios años de crisis la sociedad canaria se halla en un momento de tempestad a todos los niveles. El mal rumbo de la economía, el paro, la corrupción en los estamentos públicos, entre otros males, afectan al bienestar de la sociedad y aquejan a todos sus miembros. Sin embargo, no todos la sufren por igual, pues los/as jóvenes

canarios/as constituyen un colectivo sumamente vulnerable y en situación de riesgo de padecer exclusión social, cuando se supone que son el motor, el futuro, y por tanto la herramienta más importante de la que dispone la sociedad para salir de una etapa de crisis y avanzar. ¿Qué podría ayudar a los/as jóvenes a ser ese motor? Lo primero reconocer que la salud laboral de la juventud canaria es enfermiza, ya que la tasa de paro actualmente aún es desorbitada, y por lo tanto solo cabe actuar en consecuencia con la determinación debida.

Por consiguiente, el proyecto que se plantea pretende aportar su granito de arena para paliar esta situación tan dramática que se está produciendo en nuestra comunidad. De este modo, a través de un tipo de metodología conocida como “coaching”, se tratará de mejorar el perfil profesional de un grupo de jóvenes, en concreto usuarios/as de la Asociación Creativa Canaria del barrio lagunero de San Benito, con el fin de que adquieran ciertas habilidades de gran utilidad a la hora de buscar y encontrar un empleo, e incluso ir un poco más allá y conseguir inculcarles la importancia de ser emprendedor/a.

Si bien todos estos aspectos ayudarán a mejorar las cosas, tampoco se trata de una panacea universal, por lo que se requerirá, además de unos/as jóvenes abiertos y motivados/as a las nuevas expectativas que se les ofrecen, buenos/as profesionales capaces de inculcar las ideas y de aportarles ese aire de confianza y fe en sus posibilidades, que les arranquen de su ostracismo y los empujen con ahínco a buscar la solución a su contexto actual.

## **6. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

El proyecto se va a desarrollar en torno a una asociación, la “Asociación Creativa”, ubicada en el “Centro las Madres” del barrio lagunero de San Benito.

Esta asociación se encarga de la promoción del empleo y la cohesión social, es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja para crear nuevas oportunidades para aquellas personas desempleadas, especialmente para las que se encuentran en una situación más desfavorecida. Busca estos objetivos a través de servicios como la intermediación y la orientación laboral, o la organización de cursos para la mejora de las capacidades profesionales.

Por lo tanto, trabaja por la promoción del empleo y para prestar servicios de búsqueda activa a los/as desempleados/as, a través de acciones personalizadas e individualizadas, como un elemento básico para potenciar la inserción de personas con especiales dificultades de inserción laboral.

Para poder realizar su labor llevan a cabo una serie de actividades, tales como:

1. Promover el autoempleo, dirigiéndose a aquellas personas desempleadas que están buscando un empleo y realizan trabajos informales. Les asesoran y ayudan a conseguir más clientes con el objetivo de que lleguen a conseguir suficientes para poder convertirse en nuevos/as empresarios/as autónomos/as.
2. Realizar itinerarios personales de inserción, es decir, un conjunto de acciones destinadas a mejorar la empleabilidad realizando una atención personalizada al máximo con un asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en la búsqueda de empleo.
3. Impartir cursos de idiomas en inglés, francés y ruso, coordinados e impulsados por personas nativas.
4. Ofertar el “Programa Servicio Voluntario Europeo” para jóvenes, donde envían y acogen a jóvenes europeos voluntarios en formación.

Por tanto Creativa Canarias cuenta con cuatro áreas de trabajo:

- a) Homologación de locales para la formación: se trata de la aprobación de requisitos por parte del Gobierno de Canarias para poder impartir especialidades formativas.
- b) Realización de proyectos: con el fin de que diferentes entes, tanto públicos como privados, los aprueben y les otorguen en consecuencia una subvención para llevar a cabo las actividades con el colectivo.
- c) Impartición de cursos de formación de adultos: consiste en la realización de varios talleres y/o cursos que ayudan al usuario/a a mejorar sus capacidades y poder así conseguir un trabajo con mayor facilidad.
- d) Atención al público: supone la atención a los/as usuarios/as de manera individualizada para dar soluciones específicas.

El perfil con el que se trabaja es el de personas desempleadas en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla. Uno de los problemas sociales más importante de este colectivo en este periodo de crisis no es que pierdan sus empleos,

sino que estén parados durante el tiempo suficiente para quedar excluidos del mercado laboral, sin posibilidad de reengancharse a éste cuando llegue la recuperación.

Se trata de perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza. Cabe destacar que para detectar este tipo de colectivos en riesgo de exclusión existe un indicador a nivel europeo conocido como AROPE. El indicador AROPE permite además comparar entre distintos países europeos y complementa la medición de la pobreza a través de circunstancias como: personas con aspectos de exclusión, que sufren privación material severa y/o hay una baja intensidad de empleo; y éste es por tanto el tipo de colectivo con el que se trabaja en esta asociación. Dentro de este colectivo el proyecto va dirigido a jóvenes menores de 30 años.

“Desde que empezó la crisis el paro juvenil (jóvenes de 16 a 24 años) se ha duplicado en las Islas Canarias. En 2007 había 23.100 chicos/as desempleados/as; hoy son 56.000. La cifra solo incluye la población activa, es decir, el porcentaje no representa a los/as jóvenes que estudian o no buscan empleo. Canarias es la segunda comunidad con más paro juvenil, solo superada por Andalucía”.<sup>1</sup>

Actualmente en Canarias hay un total de 41.054 jóvenes menores de 30 años registrados como demandantes de empleo en las oficinas del SCE (Servicio Canario de Empleo), lo que representa el 15,8% de los desempleados del Archipiélago, y de estos 41.054 jóvenes, 16.760 tienen menos de 25 años.

“En cuanto al perfil de los jóvenes desempleados, en torno a la mitad de ellos tiene estudios secundarios, pero aproximadamente un tercio sólo tiene la educación Primaria terminada. Los que tienen estudios universitarios constituyen el 8% y un 15% tiene estudios de formación profesional. Entre los sectores en los que buscan trabajo, destaca el sector servicios, y dentro de éste, la hostelería y el comercio.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Cámara de Comercio. Las Cámaras de Comercio Canarias ayudarán a 5.000 jóvenes menores de 25 a encontrar un empleo o crear una empresa. *Cámara de comercio de Tenerife*. Recuperado de [https://www.camaratenerife.com/noticia.cfm?id=3086#.VUegT45\\_Oko](https://www.camaratenerife.com/noticia.cfm?id=3086#.VUegT45_Oko) Disponible el 08 de Mayo de 2015.

<sup>2</sup> Agencia EFE. (16 de Abril de 2015). Ministerio Empleo acepta jóvenes canarios reciban Programa Garantía Juvenil. *El Día*. Recuperado de <http://eldia.es/agencias/8053369-CAN-EMPLEO-JUVENIL-Ministerio-Empleo-acepta-jovenes-canarios-reciban-Programa-Garantia-Juvenil> Disponible el 23 de Abril de 2015.

Los/as jóvenes desempleados/as son por tanto una de las preocupaciones principales, ya que cuentan con estos factores de riesgo, por lo que se trata de jóvenes vulnerables de padecer exclusión social, que se encuentran en una situación de riesgo si no se interviene con ellos. Este perfil es fácilmente reconocible en los barrios donde las circunstancias socioeconómicas de las familias y la comunidad son de precariedad; este hecho hace que entren en situación de riesgo de exclusión por lo que es necesario intervenir de manera preventiva, a través de proyectos sociales que favorezcan la inclusión y que les posibilite la incorporación al mercado laboral con una mayor formación y, por tanto, con más oportunidades. Es importante que sean capaces de tomar decisiones que les permitan mejorar su vida y sus expectativas de futuro.

A pesar del trabajo que la asociación lleva a cabo con los/as jóvenes desempleados/as, éste resulta insuficiente. Esto se debe a que se limitan a dar los cursos sin prestar más formación, orientación y/o ayuda. Los cursos además son pocos y la temática repetitiva, por lo que algunos/as jóvenes llegado un punto, no tienen más remedio que repetirlos si quieren seguir contando con la formación que ofrece la asociación. Por todo ello los/as alumnos/as dejan de asistir a los cursos quedando minadas parte de sus posibilidades de mejorar conocimientos directamente enfocados a la búsqueda y adquisición de un empleo. El aburrimiento, la desmotivación y la desilusión que sienten estos/as jóvenes cuando creen que lo que están haciendo no les sirve para nada, desemboca en muchos casos en el fracaso y la imposibilidad de engancharse al mercado laboral más adelante.

La Asociación Creativa también ofrece a este colectivo de desempleados/as, aunque en escasísimas ocasiones, la posibilidad de trabajar fuera del país a través de convenios existentes con empresas extranjeras, y aunque la medida es loable, los casos en los que se da son tan raros que no se puede contar con ella como una salida o un remedio para salir de la situación de paro en la que se encuentran los/as usuarios/as.

Con todo lo anteriormente expuesto queda patente no sólo la conveniencia de desarrollar este proyecto, sino la necesidad acuciante de llevarlo a cabo y tratar así de mejorar la situación de los/as jóvenes con los/as que trabaja la asociación. El futuro de estos chicos/as pende de un hilo, pues no sólo el encontrar un empleo inmediatamente marcará su futuro, adquirir un amplio abanico de conocimientos

directamente relacionados con la búsqueda de trabajo y desarrollar una serie de destrezas y habilidades sociales puede ayudar también a motivarlos y a ampliar sus posibilidades de adquirir y mantener un empleo, con ciertas garantías.

## 7. JUSTIFICACIÓN

El proyecto se centra en los/as jóvenes desempleados/as de la “Asociación Creativa”, ya que Canarias cuenta con un alto índice de jóvenes que se encuentran sin empleo. Actualmente nos encontramos con un panorama desgarrador ya que los/as jóvenes de Canarias se han visto especialmente afectados por la crisis, con una tasa de desempleo superior al 62,19 %, según datos del INE del 2014, siendo la tasa de paro juvenil de las más altas de España con un 59%, de acuerdo con un informe de Asempleo. “Mientras, en el conjunto nacional casi la mitad de los jóvenes menores de 25 años que se encuentran en el paro, en concreto el 47,6%, son desempleados de larga duración, pues llevan más de un año buscando un puesto de trabajo sin conseguirlo.”<sup>3</sup> “Además, cabe destacar que España registró un índice de desempleo del 23,9% el pasado noviembre, frente al 11,5% de la zona euro, mientras que el paro juvenil se situó en el 53,5%, frente al 23,6% de la Eurozona.”<sup>4</sup>

De acuerdo con la EPA el panorama laboral en Canarias en el primer trimestre del presente año 2015, en cuanto a porcentajes de desempleo se refiere, corrobora lo mencionado sobre la delicada situación de los/as jóvenes. Si pasamos a analizar de manera pormenorizada las tasas de paro según las diferentes franjas de edad, nos encontramos con lo siguiente:

Los veteranos/as mayores de 55 años presentan una tasa total del 27,6 %, por un 29,2% para los que se encuentran entre los 25 y los 54 años. Son porcentajes ya de por sí muy altos, que por si fuera poco se acentúan a medida que se reduce la edad de lo/ass aspirantes a un empleo. Así mientras que para los/as mayores de 25 años el paro se sitúa en el 29%, 27,6% para los hombres y 30,6% para mujeres; en los/as

---

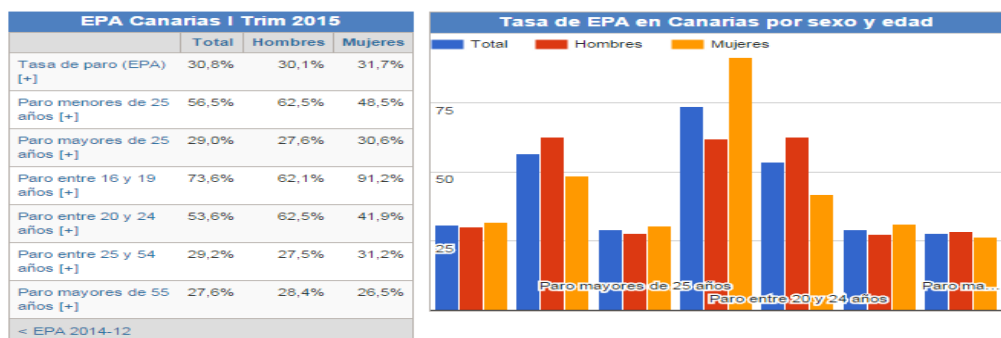
<sup>3</sup> Eupora Press. (23 de Marzo de 2015) Canarias presenta una de las tasas de paro juvenil más altas de España con un 59% según Asempleo. *Diario de Avisos*. Recuperado de <http://www.diariodeavisos.com/2015/03/canarias-presenta-tasas-paro-juvenil-mas-altas-espana-con-59-segun-asempleo/> Disponible el 18 de Abril de 2015.

<sup>4</sup> Llamas, M. (9 de Enero de 2015) España no es país para jóvenes. *Libre mercado*. Recuperado de <http://www.libremercado.com/2015-01-09/espana-lidera-el-paro-juvenil-en-europa-con-mas-de-un-50-1276537592/> Disponible el 24 de Abril de 2015.



jóvenes menores de 25 años nos encontramos con la escalofriante cifra del 56,5%, con un 62,5% de los hombres y un 48,5% de las mujeres. Dentro de los menores de 25 años, separamos la etapa entre los de 20 y 24 años con un 53,6% de paro, 62,5% corresponde a hombres y el 41,9% a mujeres; y los de 16 y 19 años con un 73,6%, 62,1% en hombres y 91,2% en las mujeres.

Como bien decíamos, se puede observar fácilmente que en una tasa total de paro del 30,8%, cuanto menor en edad es el/la desempleado/a mayor es su porcentaje, con la peculiaridad de que si bien las mujeres son las que más lo sufren en general, en el caso de las edades comprendidas entre los 20 y los 24 años son los hombres los más agraviados, y en consecuencia, si valoramos la tasa que afecta a los menores de 25 años, son los jóvenes varones los que presentan un porcentaje más elevado con un 62,5%.



Vista esta situación nos encontramos en la obligación de preguntarnos ¿qué ha podido suceder para que hayamos llegado a este límite? ¿En qué ha fallado el sistema para que los/as jóvenes se encuentren en este aciago escenario? Podemos observar que el panorama laboral ha cambiado en toda Europa, y sobre todo en España. En nuestro país antes de la crisis muchos/as jóvenes que decidían dejar de estudiar, y en consecuencia no continuar formándose, encontraban sin mayor problema un empleo, puesto que existía una demanda enorme de trabajadores no cualificados, especialmente en sectores como la construcción o el turismo. Pero la situación dio un giro de ciento ochenta grados y hoy en día los/as jóvenes no encuentran su hueco en el mercado laboral, siendo los cualificados los que más posibilidades tienen. Esto desemboca por un lado en jóvenes ocupando puestos para los que están sobre

<sup>5</sup> EPA. (Trimestre de 2015).EPA de Canarias. *Datos macro*. Recuperado de <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas/canarias> Disponible el 10 de Abril de 2015.

cualificados, lo que lleva a muchos de ellos a emigrar a otros países en busca de mejores oportunidades, y por otro jóvenes con escasa o nula formación que son incapaces de encontrar o mantener un empleo.

En este sentido los países miembros de la Unión Europea tienen un ambicioso objetivo a corto plazo denominado “Pronóstico 2020”, que consiste en conseguir que la tasa de abandono escolar se sitúe en el año 2020 por debajo del 10%, tarea complicada en especial para España en la que hoy por hoy es de un 30%.

A pesar de este esfuerzo europeo aún brillan por su ausencia las políticas activas que deberían elaborarse para detener, o ralentizar al menos, el aumento del paro juvenil. Como se viene exponiendo a lo largo del presente escrito, el paro juvenil en España supera la desorbitante cifra del 55%, lo que supone que más de la mitad de los jóvenes que quieren encontrar un empleo no son capaces de conseguirlo. Andalucía se sitúa a la cabeza con un 63,91% seguida de cerca por Canarias con un 62,19%, una cifra que triplica en el Archipiélago la tasa registrada a finales del año 2007.

En realidad la preocupación por esta situación no radica principalmente en las cifras de paro juvenil, que siempre han sido aproximadamente el doble de la del paro general, sino en lo necesario que resulta cualificar a jóvenes que abandonaron los estudios para acoplarse al mercado laboral sin formación y que son los que más complicado lo tienen para encontrar empleo. De ahí la importancia de poner en marcha políticas como “Pronóstico 2020”, pues si no se corre el riesgo de abocar a este colectivo a formar parte del temido grupo de parados de larga duración.

Dejando un momento atrás las cifras puras de desempleo que ha dejado la crisis, resulta necesario volver a hablar de nuestros colegas europeos. Como ya se expuso anteriormente los números tampoco acompañan positivamente, en general, al resto de países de la Unión Europea, sin embargo España es, y ha sido, uno de los países más castigados a todos los niveles, entre ellos el ámbito educativo y formativo. Dentro de ese ámbito cabe destacar una iniciativa europea que trata comparar los sistemas de cualificación de los distintos países europeos basándose en los resultados del aprendizaje, posibilitando con ello la colaboración entre países e instituciones.

Hablamos del llamado “Marco Europeo de Cualificaciones”, conocido por sus siglas en inglés como EQF, que como se menciona trata de relacionar los distintos sistemas de cualificación en el contexto europeo. Tiene dos objetivos muy claros, que serían

promover la movilidad entre países de la unión y facilitar la posibilidad de alcanzar un aprendizaje permanente. El EQF cuenta para ello con ocho niveles de referencia, desde el más básico (Nivel 1 como por ejemplo educación básica) hasta el más avanzado (Nivel 8 como por ejemplo el doctorado). Como la pretensión del EQF es impulsar el aprendizaje permanente, tiene en cuenta todos los niveles de enseñanza y formación (educación académica, formación profesional, etc.).

La intención dentro del proyecto que nos ocupa es equiparar los resultados del aprendizaje del colectivo de jóvenes desempleados al Nivel 2 de esta herramienta que es el EQF. Así, los resultados del aprendizaje que corresponden al Nivel 2 se refieren a “conocimientos fácticos básicos en un campo de trabajo o estudio”. Los conocimientos aludidos en los distintos niveles del EQF responden a teóricos y/o fácticos. En nuestro caso entendemos que los conocimientos deben ser fácticos porque son conocimientos basados en los hechos y no en la teoría pura y dura.

Tras este análisis del panorama español y europeo se deduce, a grandes rasgos, que existe un peligro evidente de que los/as jóvenes alejados del mercado laboral, o con débiles vínculos con el mismo, los pierdan definitivamente, algo que sería catastrófico a medio y largo plazo. Según Agulló (1998) el trabajo juega un papel esencial en la formación del futuro de las personas y de sus sociedades, pues entre otras cosas, el trabajo supone un mecanismo para alcanzar bienestar material y la oportunidad para interactuar y establecer contactos sociales. Por lo tanto la exclusión prematura de jóvenes de este sistema, supondría un duro varapalo en el camino de la recuperación de toda la comunidad.

De este modo, el proyecto constará de un conjunto de herramientas para diagnosticar, intervenir, acompañar, para ayudar a sostener los nuevos comportamientos. Es un modelo de observación y de intervención donde se pretende realizar un proceso de transformación en estas personas, construyendo sus conocimientos como posibilidad de acción efectiva frente a los desafíos del entorno. Teniendo muy presente que este colectivo está vinculado al sistema social y organizacional que les puede condicionar y potenciar la posibilidad de aprendizaje y cambio.

Lo que se pretende es incrementar su interés, motivación y sobre todo la confianza en ellos/as mismos/as. En tal sentido, se considera una tarea básica y esencial educar y

trabajar las emociones. Es importantísimo comenzar por uno/a mismo/a, es decir, si profundizamos un poco más nos daremos cuenta de la compleja pero satisfactoria tarea que nos queda por delante. Aprender a comprendernos, a reconocer qué nos pasa, por qué nos sentimos de un modo u otro, etc., es fundamental para desarrollar una base sólida, que con el paso del tiempo se irá adaptando a las distintas situaciones cotidianas.

El pronóstico de cara al 2020 es que en Europa se requerirán 16 millones de puestos de trabajo de alta cualificación, mientras que la demanda de cualificaciones bajas caerá en 12 millones. Es por ello que la formación es un valor más en alza, que debe combinarse con los conocimientos transversales.

Por tanto se va a trabajar con jóvenes desempleados/as menores de 30 años, lo que se llevará a cabo por medio del “coaching”.

“El 'coaching' es un proceso en el que descubres todo lo que eres capaz de hacer, cosas que ya has hecho pero que quizás has olvidado y que, si generas las circunstancias adecuadas, podrás volver a hacer incluso mejor”, declara el educador social y experto en coaching Sergio Arranz.

El “coaching” es un tipo de metodología moderna, un proceso sistemático que facilita el aprendizaje, y que busca lograr un mayor desarrollo personal y profesional, propiciando una honda transformación que da lugar a un aumento del compromiso y la responsabilidad, consiguiendo por tanto que las personas alcancen mejores resultados. Se basa en fomentar los cambios emocionales y de conducta. Es importante destacar que el “coaching” no trata de imponer, ni obliga a ver a la persona las cosas de una manera concreta, sino que hace que cada individuo visualice las opciones de una manera objetiva por medio de la orientación.

Por tanto se persigue el desarrollo potencial de las personas para alcanzar objetivos coherentes y cambios en profundidad. En el proceso se ayuda a las personas a esclarecer sus metas, ya sean personales, laborales, de relaciones afectivas, etc., y a ponerse en camino para alcanzarlas.

Cabe destacar la atención al desarrollo de habilidades que mejoren las distintas áreas de la persona para conseguir la obtención de metas personales. Ayudar a la persona a sacar lo mejor de sí misma y a buscar el camino que la lleva desde donde está ahora hasta donde quiere estar.

Ante esta premisa, la necesidad de superación y de «buscarnos a nosotros mismos» se hace de vital importancia en los procesos de 'coaching'. Es decir, se trabajará con los/as jóvenes, a través de distintas dinámicas, temas como las emociones, el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, las metas personales, la elaboración de currículum, la puesta en práctica de entrevistas de trabajo, la realización de cartas de presentación y prácticas en empresas, para que les permitan mejorar sus habilidades sociales.

Todo esto con el fin de mejorar el perfil profesional de estos/as jóvenes y así aumentar su empleabilidad de cara al mundo laboral, es decir, sus posibilidades de ocupar un puesto de trabajo. También es esencial la motivación, identificar sus objetivos y poner en marcha estrategias para conseguirlos.

Para concluir este apartado, podemos añadir que también es importante la oportunidad que se les ofrece a los/as jóvenes de contar con un apoyo extra. Muchos de estos/as chicos/as provienen de familias desestructuradas con un nivel socio-educativo y económico muy precario, familias que en la mayoría de los casos no suponen un soporte emocional férreo para ellos/as, o simplemente no saben cómo ayudarlos/as. El sentirse arropados/as en este sentido, ver que alguien se preocupa por su futuro y su bienestar, puede suponer un chute de autoestima y motivación para los/as usuarios/as del proyecto, y por tanto aumentar considerablemente las probabilidades de éxito del mismo.

## **8. OBJETIVOS DEL PROYECTO**

Los objetivos generales del proyecto irán encaminados, por un lado a fomentar las habilidades y destrezas del colectivo, al objeto de que aumenten las posibilidades de lograr un empleo; y por el otro lado a sensibilizarlos de la necesidad y la utilidad que supone ser emprendedor.

En cuanto a objetivos específicos destacan los siguientes:

- Adquirir habilidades para la creación de equipos.
- Aprender técnicas para el manejo de las relaciones profesionales.
- Adquisición de nuevos conocimientos y habilidades enfocadas a la búsqueda activa de empleo.

- Facilitar el desarrollo integral y el proceso de inclusión social de las personas en situación de vulnerabilidad.
- Fomentar la confianza en ellos mismos, la autoestima y la autonomía como herramientas para emprender en el mundo laboral.

## **9. METODOLOGÍA**

### **9.1 Fases del proyecto**

La metodología que se va a llevar a cabo en este proyecto es la del coaching personal, en el que se fomentan los apartados de vida privada, profesión, salud y las relaciones. Se ha escogido este tipo de coaching, ya que de él se obtienen una serie de beneficios en los individuos como son: un índice más alto de acierto en aquello que vayan a desempeñar, para que de esta forma sean más productivos y adquieran un mayor compromiso; aumento de confianza en ellos mismos y mayor autoconocimiento; más claridad de sus objetivos y valores; mejora de la calidad de vida para de esta forma llevar una vida más equilibrada; enfoque más claro de lo que quiere y puede darse en las relaciones personales; desarrollo de todo su potencial para poder llegar a conseguir lo que deseaban; mejora en los componentes del aprendizaje afectivo, así como tomar conciencia de nuevas opciones y perspectivas de cara al futuro.

Para poder llegar a ello el proyecto constará de tres fases:

Fase I Inicial, en un primer momento se procederá a detectar las necesidades de la organización para establecer dónde se va a realizar la mejora, teniendo en cuenta los aspectos positivos que ya aplica la asociación y haciendo hincapié en aquellos otros sobre los que va a incidir y afectar el proyecto en mayor medida. Así mismo se establecerá la temática con la que se quiere trabajar, para después concretar los objetivos generales y específicos que pretende alcanzar el proyecto. (Ver anexo 12.1.)

Fase II de desarrollo, donde se llevará a cabo el conjunto de actividades propuestas dentro del periodo de tiempo estimado. Esta fase tiene gran transcendencia para la buena marcha del proyecto por lo que habrá que tener especial cuidado con ella, procurando por tanto que las actividades sean las adecuadas para los objetivos pretendidos y puntualizando su desarrollo al detalle. También se realizarán las adaptaciones necesarias que surjan como consecuencia de hechos imprevistos.

Fase III de finalización, en esta última fase se evaluarán los objetivos, la ejecución y los beneficios del proyecto. Además se llevará a cabo una evaluación para establecer qué resultados se han obtenido de las diferentes actividades que se han llevado a efecto, así como si se han producido mejoras en el colectivo tanto a corto como a medio-largo plazo.

## 9.2 Actividades

### **Actividad 1: “Picasso”**

Esta actividad se realiza el primer día que se vaya a trabajar con los/as jóvenes, por tanto es una primera toma de contacto con el grupo. Consiste en colgar una cuerda a modo de tendal atada de un extremo al otro del aula, después se reparte a cada uno/a los/as chicos/as una pinza de la ropa, un lápiz y una cartulina. Acto se seguido se les pide que se dispersen por el aula y vayan abordando, uno por uno, al resto de sus compañeros. Cada vez que aborden a un compañero tienen que dibujarle con el lápiz una parte de la cara en la cartulina, por ejemplo un ojo o la boca. Cuando todos/as tengan formado un retrato de su propia cara elaborado por los distintos compañeros, deben dirigirse al tendal y colgarlo con la pinza. Llegados a este punto cada alumno/a deberá escribir en la cartulina de los compañeros/as que deseen, menos en el suyo propio, breves comentarios relacionados con el/la titular del retrato, y éstos siempre han de ser positivos. Finalmente los alumnos/as tienen que recoger sus cartulinas y leer ante los demás los comentarios que les han escrito. Este ejercicio sirve para que los/as alumnos/as pierdan la vergüenza y empiecen a interactuar con los/as demás jóvenes, además de para presentarse de un modo divertido y diferente.<sup>6</sup>

### **Actividad 2: “Sálvate/me”**

En esta actividad se le presenta al grupo el siguiente dilema: Tienen que ponerse en la piel de un/a capitán/a que lleva a bordo de su barco los siguientes pasajeros: un joven marinero, una joven soltera, un matrimonio de ancianos, un matrimonio joven con una niña de dos años y una mujer de cuarenta años. En un momento de la travesía en alta mar el barco tiene un fallo y comienza a hundirse. El problema surge porque en el único bote salvavidas que hay en el barco sólo caben cinco personas, por lo que el/la capitán/a debe decidir a qué cinco pasajeros salva y quiénes van a perecer en el mar.

---

<sup>6</sup> Tejeredes. Actividad toma de contacto. *Tejeredes*. Recuperado de <http://www.tejeredes.net/> Disponible el 10 de Abril de 2015.

Son diez minutos con los que cuentan los/as alumnos/as para resolver su dilema moral. Una vez transcurrido el tiempo los/as alumnos/as tiene que exponer individualmente sus razones. Después habrá un debate en grupo para llegar a un acuerdo mediante el consenso.

Evidentemente no existe una solución correcta para solventar este dilema, se tome la decisión que se tome se abandona a personas a su suerte, y generalmente los participantes resuelven inconscientemente en función de la afinidad y la empatía que sienten por los personajes del barco. Lo que trata esta dinámica es que los/as jóvenes participantes trabajen en equipo, tomen su decisión de forma autónoma y debatan con respeto y empatía hacia los demás. La obligación de llegar a un consenso final los obliga a dialogar y a trabajar la asertividad.

Después se seguirá con otra actividad que fomenta las mismas habilidades de trabajo en equipo, asertividad, diálogo, autonomía, empatía y respeto por las opiniones ajenas que la anterior. Al igual que en la anterior dinámica se presenta una historia a los/as alumnos/as que encierra un dilema moral sobre el que tendrán que decidir. En este caso la historia es la siguiente: una mujer casada, que se siente abandonada por su marido excesivamente entregado a su trabajo, tiene una aventura y aprovechando la ausencia de su esposo va a pasar la noche con su amante en una casa al otro lado del río. Para volver al día siguiente a su casa antes de que regrese su marido debe cruzar un puente. Un loco que amenaza con matarla le impide que cruce por el puente.

La mujer se apresura a buscar a un barquero para cruzar, pero éste le pide el dinero del billete por adelantado y la mujer, sin dinero, va en busca de su amante para que se lo preste. El amante se niega sin dar ninguna explicación. Desesperada la mujer corre a buscar a un amigo soltero que vive cerca de ahí y que le profesa un amor platónico desde siempre, aunque no correspondido por ella. Tras contarle todo lo que le ha sucedido le pide el dinero, pero el amigo también se lo niega. Finalmente, tras una nueva intentona en vano con el barquero, decide arriesgarse a cruzar el puente. El loco la mata.

Acto seguido se plantea al alumno/a la siguiente pregunta: ¿qué parte de responsabilidad tiene cada uno de los personajes en la muerte de la mujer? El



alumno/a debe ordenar la responsabilidad del 1 al 6 entre el marido, el loco, el barquero, el amante, el amigo y la mujer.

Nuevamente no existe una solución válida única, y los/as alumnos/as lo descubrirán a través del debate y del diálogo, intentando ponerse en el lugar de sus compañeros y respetando el resto de opiniones.

### **Actividad 3: “Representate”**

Esta actividad consiste en que los/as alumnos/as deben representar a modo teatral distintas situaciones que se pueden dar en la vida cotidiana, como por ejemplo que alguien se cuele en la caja del supermercado, que uno esté escuchando hablar mal a un amigo de otro a sus espaldas o que alguien a quien se respeta emita una opinión con la que no se está de acuerdo. Cada uno de ellos debe hacer el papel que se le otorgue en cada situación. Finalizadas las actuaciones debatirán, ordenadamente, cómo habrían obrado en el lugar de los demás, qué opinan que se podría mejorar de su propio comportamiento y/o del de los otros alumnos/as, etc. Lo importante es ver qué asertividad muestran y así trabajar con ellos para que aprendan y mejoren su forma de proceder y de reaccionar ante determinadas circunstancias con las que están en desacuerdo.

### **Actividad 4: “Ilusiones ópticas”**

En el aula se muestra a los/as alumnos/as una serie de fotografías, las cuales no tienen una única perspectiva, por ejemplo la foto de un pato que se puede ver también como un conejo. De esta manera habrá chicos/as que verán una cosa y otros que verán otra totalmente distinta. Se trata de que observen los diferentes puntos de vista de cada persona y que sean capaces de respetarlos sin intentar imponer los suyos por encima de todo, así como de llegar a entender a los demás. La comunicación debe ser clara y ordenada, respetando los turnos de palabra y las explicaciones de los demás. Los/as chicos/as tienen que ser capaces de llegar a empatizar con el resto de los miembros del grupo. (Ver anexo 12.2.)

### **Actividad 5: “Los cubos”**

Se trata de un juego de simulación sobre el sistema de intercambios comerciales entre los países industrializados y los países en vías de desarrollo. Se divide a los/as

jóvenes en cuatro grupos, cada grupo representa a un país, dos de ellos serán países ricos y por tanto con unos recursos concretos y los otros dos serían pobres. Una vez hechos los grupos se les reparte el material (cartulinas, tijeras, cinta adhesiva, etc.) cuya cantidad y tipo variará en función de si son país rico o pobre. (Ver anexo 12.2.) El material representa las materias primas, los conocimientos, la tecnología y la cualificación de que dispone cada país/grupo. La misión de los grupos es elaborar cubos con el material que se le entrega, tendrán libertad para negociar con el resto de grupos a fin de obtener el material que les falta. Dispondrán de un periodo determinado de tiempo y consiste en realizar el mayor número de cubos posible en ese intervalo. Habrá una persona controlando que hará las veces de árbitro, como en el caso de tener que considerar que algún cubo no esté bien hecho.

Una vez concluido el tiempo se analiza cómo se han sentido los grupos perdedores y por qué creen que ha sucedido, para hacer lo mismo inmediatamente después con los ganadores. Se trata de fomentar en los/as jóvenes el trabajo en equipo, dotarlos de autonomía para tomar decisiones y confianza en sí mismos, así como de inculcarles responsabilidad y capacidad de resolver conflictos tanto a nivel individual como grupal. Hay que hacer entender también a los/as jóvenes que se puede salir adelante aún con escasos recursos, que por malas que sean las circunstancias en un momento dado no deben rendirse.

#### **Actividad 6: “La Ciudad Ideal”**

En esta actividad se dividirá a los chicos/as en tres grupos, cada grupo representa una ciudad ficticia a la que deberán poner nombre. Antes de iniciar la dinámica, la persona encargada de controlar la actividad elegirá a tres alumnos/as, uno de cada grupo, y se los llevará a parte para que el resto no pueda escuchar las directrices que se les dan. A estos tres alumnos/as se les va a explicar que van a ser el alcalde de la ciudad ficticia que representa su grupo, por tanto serán líderes impuestos. Cada alcalde tiene que desempeñar las funciones del tipo de liderazgo que se le asignen, es decir, uno será líder democrático, otro autoritario y el tercero anárquico. Llegados a este punto regresarán con el grupo. Acto seguido se le explica a los grupos quiénes van a ser sus alcaldes, y se les entrega el material para construir su ciudad. El material consiste en plastilina, cartulina, tijeras, rotuladores, lápices, gomas y reglas. Una vez tengan sus materiales se les da un tiempo determinado para que construyan la ciudad.

Durante la elaboración de las ciudades cada alcalde debe cumplir las funciones estipuladas, así el democrático será colaborador, apoyará positivamente todo lo que decida el grupo y se implicará en el proyecto; mientras el autoritario actuará como un déspota, destruirá alguna de las construcciones que se hagan, estará en desacuerdo con lo que decida el grupo y tratará de imponer su voluntad; finalmente el anárquico se mostrará poco colaborador y dejará toda la responsabilidad de decisión en manos de otros. A lo largo de la construcción de la ciudad el/la pedagogo/a irá observando cómo los grupos reaccionan ante las actuaciones de sus alcaldes, ahí podrán ver quién o quiénes se erigen como líderes naturales y qué rol asume cada uno/a de los/as ciudadanos/as. Finalizado el tiempo el/la pedagogo/a comunica a los grupos que se ha producido la muerte repentina de sus alcaldes, por lo que cada ciudad debe construirle un monumento, el que ellos/as elijan.

Cuando terminen el/la pedagogo/a hará tres columnas en el encerado, cada columna con el nombre de una de las ciudades. Lo siguiente es preguntar a los grupos cómo era su alcalde, por qué escogieron el tipo de monumento que le han hecho y otras incidencias destacables, e ir anotándolo todo en la columna correspondiente. Lo último que quedaría es verbalizar a los grupos las cosas más destacables que han ocurrido durante el ejercicio, haciendo hincapié en las positivas y tratando de decirles lo negativo de manera que resulte un aprendizaje útil.

En esta actividad se fomenta el trabajo en equipo, los roles, cómo los/as chicos/as reaccionan ante los líderes impuestos y quiénes están capacitados para convertirse en líderes naturales. Es una dinámica que tiene que realizarse cuando ya se lleva un tiempo trabajando con el mismo grupo de jóvenes, es decir, cuando ya existe una cierta confianza tanto entre ellos mismos como con el/la pedagogo/a.

### **Actividad 7: “Los gestos”**

En la siguiente actividad se le mostrará a los/as alumnos/as unas tablas en las que aparecen una serie de gestos relacionados con su significado en la vida real. Algunos son gestos que deberían evitar en un contexto de trabajo, mientras que otros son favorables, como los que se refieren a prestar atención al interlocutor. Se les enseñará también una serie de trucos de los que pueden valerse, tanto cuando vayan a una

entrevista de trabajo como cuando estén desempeñando un empleo, por ejemplo de cara al público. Después de esto se elaborará un currículum vitae y una carta de presentación junto a ellos/as, para que aprendan a hacerlo bien y qué cosas deben y no deben constar en los mismos. (Ver anexo 12.2.)

### **Actividad 8: “Tu tiempo”**

Esta actividad está directamente enfocada a que los chicos/as aprendan a gestionar el tiempo del que disponen, para que puedan ser capaces de ocuparse de varias tareas, así como enseñarles un orden de prioridades adecuado en relación a la búsqueda o mantenimiento de un trabajo. Es de suma importancia que aprendan que no se debe renunciar a un empleo, o condicionar el acceso o mantenimiento del mismo, por el hecho de tener que hacer más cosas, o mejor dicho, porque les parezca que no disponen de tiempo cuando en realidad lo que no saben es cómo hacer una gestión adecuada del mismo. Las empresas valoran enormemente que el trabajador/a posea la habilidad de organizar bien su tiempo, pues mejora la competitividad de la organización y la productividad.

Por tanto la actividad consiste en plantearles un caso práctico como el siguiente:

- Eres una persona que vive junto a su pareja y sus dos hijos de 4 y 6 años, además de un perro, en un piso de alquiler. Tienes un vecino llamado Juan que es muy amigo tuyo y siempre te ayuda, al igual que tu suegra que siempre está dispuesta a echar una mano. El día de hoy se te presenta complicado pues tienes llevar a los niños a fútbol (a las 17 horas), recoger a los niños del colegio (a las 14 horas), llevar a tu pareja al trabajo (entra a las 8 horas, ) llevar a los niños al colegio (entran a las 9 horas), , ir a una entrevista de trabajo (a las 11 horas), además de limpiar la casa, dar de desayunar a los niños, recoger el correo, entregar un papel en la oficina de empleo, preparar la comida para todos, llevar el coche al taller, recoger el coche cuando esté listo, jugar un partido con los amigos y sacar a pasear al perro. ¿Cómo organizarías tu tiempo y en qué orden realizarías cada tarea?

Sería interesante repetir la actividad varias veces más, con diferentes casos prácticos, para observar la mejoría y si los/as alumnos/as han captado la idea de que organizándose correctamente pueden realizar muchas más tareas.

### **Actividad 9: “Contactar”**

En esta actividad los/as chicos/as tendrán que hacer una llamada de teléfono interesándose por una oferta de trabajo. Se pondrá una tabla en la que figure el nombre de cada alumno/a relacionado con el número de teléfono al que tienen que llamar y el trabajo que se oferta. Cada alumno/a tiene que tener claros los datos que tienen que preguntar obligatoriamente para poder obtener la información necesaria de la oferta, es decir, que no pueden faltar datos como dónde es la entrevista, día y hora a la que deben presentarse, documentación necesaria, con quien tenemos que hablar, etc. Mostrar una voz clara y segura, hacer preguntas concisas, saber transmitir que se es una persona seria, etc. son detalles que favorecen las primeras tomas de contacto con los empleadores y que pueden ayudar a los/as jóvenes con los que se trabaja a conseguir un empleo. (Ver anexo 12.2.)

#### **Actividad 10: “Ponte a prueba”**

Esta actividad consiste en realizar una presentación ficticia de una entrevista de trabajo. Los/as alumnos/as tienen que hacer un “role play”, es decir, que cada uno representará el papel que se le asigne, entrevistador o entrevistado. Las representaciones se realizarán de una a una para que el resto de compañeros/as pueda verlas. A continuación se abrirá un tiempo de debate para que intercambien opiniones sobre las entrevistas de los demás, qué se debería mejorar según ellos, etc. Finalmente se les comunicará qué es lo que han respondido bien y se les va a aconsejar evitar aquello que les pueda perjudicar para ser contratado. Es interesante destacar que este ejercicio sirve para fomentar su confianza y además para que pongan en práctica actividades anteriores, como la de los gestos y trucos, que ellos mismos vean que son consejos que pueden ayudarles.

#### **Actividad 11: “Emprender”**

Los alumnos/as deberán elaborar un currículum vitae, como ya han aprendido en actividades anteriores, y entregarlo a un profesional que trabaje en recursos humanos de una empresa, cuya connivencia con nosotros ha sido pactada de antemano. Una vez entregado el currículum se someterá a una entrevista laboral. Lo que se pretende es que el alumno vea qué preguntas suelen no faltar en este tipo de entrevistas, qué respuestas debe emitir y/o evitar, cuál tiene que ser su comportamiento, el vocabulario adecuado para cada situación, la comunicación no verbal apropiada, etc. Y todo ello en un ambiente que si bien se asemeja a la realidad estará libre de la tensión

y la presión que provocaría una entrevista en la que el/la joven se esté jugando de verdad un puesto de trabajo. Los consejos que el profesional le dé una vez finalizada la entrevista le valdrán de experiencia práctica para el futuro.

En esta actividad pondrán en práctica además lo que han aprendido en actividades anteriores, como la representación de la entrevista ficticia, los gestos, la elaboración del currículum o la gestión del tiempo en su caso.

#### **Actividad 12: “Confía en ti”**

Tras haber recibido una serie de conceptos teóricos enfocados a que los/as jóvenes conozcan y desarrollen sus habilidades sociales, se llevarán a la práctica. Los chicos/as deben salir a la calle y realizar una encuesta acerca de un tema de actualidad escogido por ellos mismos. Posteriormente se crearán grupos de discusión en el aula para que cada uno exponga su experiencia y los demás la critiquen positiva y negativamente, de ahí que se pueda aprender de los errores propios y ajenos del mismo modo que de los aciertos. El objeto es que pierdan el miedo y la vergüenza a expresarse ante los demás, que ganen iniciativa, confianza en sí mismos, desparpajo y que sean más autónomos y seguros. La importancia de esta práctica radica en cómo se dirigen al encuestado, el tipo de preguntas y la forma de realizarlas, además de la oratoria y la confianza que muestren ante los compañeros al exponerlo, y sobre todo la capacidad de aceptar las críticas negativas y de aprender de sus propios errores.

#### **Actividad 13: “Autonomía”**

Esta actividad se desarrollará una vez se hayan llevado a cabo el resto de actividades propuestas. Consiste en que tras conseguir un convenio con varias empresas, los/as alumnos/as realicen prácticas en las mismas durante un tiempo determinado. Se reunirá a los/as alumnos/as para que se dirijan a las empresas que se les asigne, escogidas según capacidades y cualidades específicas de cada uno/a, a evaluar por los/as pedagogos/as. Esta práctica ya ligada directamente al mundo laboral servirá de experiencia, enriquecerá los conocimientos y habilidades prácticas de los/as jóvenes y pondrá a prueba todo aquello que se les ha inculcado a lo largo del proyecto.

### 9.3 Agentes

Los agentes que intervendrán en el proyecto, y el papel que tendrán en el mismo, serán: Los/as usuarios/as que serán un grupo de treinta, su papel se limita a recibir los conceptos teórico-prácticos impartidos por los profesionales. Dos pedagogos/as, que

se encargarán de elaborar y decidir las actividades que se van a llevar a cabo, impartir el material teórico necesario y supervisar su realización. También tendrán que planificar cada actividad, ajustándose a las necesidades que vayan surgiendo, pero siempre ciñéndose a un guión preestablecido. Habrá un/a experto/a en coaching que servirá de apoyo a los/as pedagogos/as en la realización de las actividades y en la evaluación, con el fin de asegurarse de que todo se desarrolla de acuerdo con los parámetros que componen la metodología del coaching, y de que todo sigue las pautas correctas para lograr los objetivos de ésta. Se contará igualmente con determinadas empresas, encargadas de facilitar la realización de algunas de las actividades propuestas, como la de “Autonomía” y “Emprender”, así como de ofrecer consejo a los/as usuarios/as en relación a su experiencia en el campo laboral.

#### 9.4 Recursos:

<b>Actividades</b>	<b>Recursos Materiales</b>	<b>Recursos Humanos</b>
Picasso	Material fungible.	Pedagogo/as y experto/a en coaching.
Sálvame/te	Ordenador y cañón para plasmar la historia propuesta.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
Represéntate	Ordenador y cañón para plasmar las situaciones a representar.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
Ilusiones ópticas	Ordenador, cañón y fotografías.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
Los cubos	Material fungible.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
La ciudad ideal	Material fungible.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
Los gestos	Ordenador y cañón, material didáctico consistente en una fotocopia donde conste el significado de los gestos y los trucos.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
Tu tiempo	Ordenador y cañón para plasmar la actividad.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
Contactar	Fotocopia de los teléfonos a los que tiene que llamar cada alumno/a y teléfono móvil.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
Ponte a prueba	Material didáctico.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.

Emprender	Ordenadores.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
Confía en ti	Material didáctico y material fungible.	Pedagogo/a y experto/a en coaching.
Autonomía	Ninguno.	Pedagogos/as experto/a en coaching y empresa.

### 9.5 Presupuesto y financiación

<b>GASTO PERSONAL</b>					
Sueldo neto	Seguridad social	Total de unidad	Número de empleados	Número de meses	Cantidad total
600€	199,74€	799,74€	3	10	23.992,2€

<b>GASTO DE FUNCIONAMIENTO</b>		
Publicidad	Material fungible	Cantidad total
2.000€	800€	2.800€

<b>GASTO DE GESTIÓN</b>	
Cantidad total	
900€	

<b>PRESUPUESTO TOTAL DEL PROYECTO</b>			
Gasto personal	Gasto de funcionamiento	Gasto de gestión	Presupuesto total
23.992,2€	2.800€	900€	27.692,20€

Asociación Creativa Canaria dispone de varias fuentes de financiación para llevar a cabo sus proyectos. Por lo tanto en este caso, una de las maneras de financiación sería presentar el proyecto a entidades privadas como “La Caixa” y “Caja Canarias”, de las que habitualmente Creativa percibe suculentas subvenciones que posibilitan la realización de los proyectos. Del mismo modo EAPN (Red Europea de



Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social) también ofrece subvenciones para cubrir los gastos de las actividades/proyectos de asociaciones sin ánimo de lucro, que como Asociación Creativa, trabaja para mejorar las condiciones de colectivos como los/as jóvenes desempleados, sensibles de padecer exclusión social.

Por otro lado Creativa recibe dinero de Red Araña, dinero que posibilitaría sufragar parte de los gastos necesarios como el material didáctico, la publicidad y los gastos de gestión, entre otros. Cabe recordar también que gracias a instituciones como Centro las Madres, El Cardonal o Centro de Voluntariado de Santa Cruz, se dispone de aulas para efectuar las actividades sin ningún coste económico.

Por último mencionar que la asociación cuenta además con la colaboración económica de distintos entes pertenecientes a la Administración Pública, como es el caso del Gobierno de Canarias, el Cabildo de Santa Cruz de Tenerife y el Gobierno de España, y con la ayuda en la implantación de proyectos de ayuntamientos como el de San Cristóbal de la Laguna y del Cabildo de Santa Cruz de Tenerife.

#### 9.6 Temporalización

La duración del proyecto será de diez meses, a lo largo de los que se realizarán las diversas actividades propuestas para el curso académico 2015/2016, concretamente desde el mes de septiembre hasta el mes de junio, ambos inclusive. El último mes se dedicará para llevar a cabo una evaluación, valorando los resultados que se han conseguido con los/as jóvenes desde el punto de vista del proyecto y la función de los/as profesionales.

		MESES 2015/2016										
		09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07
Nº	ACTIVIDADES											
1	Picasso											
2	Sálvame/te											
3	Represéntate											
4	Ilusiones ópticas											
5	Los cubos											
6	La ciudad ideal											
7	Los gestos											
8	Tu tiempo											
9	Contactar											
10	Ponte a prueba											
11	Emprender											

12	Confía en ti											
13	Autonomía											
14	Evaluación											

### 9.7 Seguimiento:

Cada una de las acciones tendrá un seguimiento a través de instrumentos cualitativos como la observación y los grupos de discusión entre profesionales y participantes del proyecto.

SEGUIMIENTO	
Observación	Picasso, Sálvame/te, Representate, Ilusiones ópticas, Los cubos, La ciudad ideal, Los gestos y Tu tiempo
Grupos de discusión	Contactar, Ponte a prueba, Emprender, Confía en ti y Autonomía

El/la experto/a en coaching será el encargado de llevar a cabo las observaciones para el seguimiento de las distintas actividades, contando en ciertas ocasiones con la ayuda de uno/a de los/as pedagogos/as. Con la observación, que será no participativa, se pretende vislumbrar si se obtienen los resultados esperados de las actividades, así como anotar todo lo que vaya sucediendo y que no está previsto a priori. Los grupos de discusión consistirán en discusiones entre pedagogos/as-alumnos/as, a fin de observar las reacciones de los/as usuarios/as y si éstas responden al plan preestablecido; y discusiones entre profesionales para detectar cuál es el nivel del colectivo y adaptarse en consecuencia a él, además de ir solucionando los problemas que vayan surgiendo en la práctica.

## 10. PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Con la evaluación se pretende obtener la información y los datos acerca de los resultados del proyecto, información que deberá ser fiable y encaminada a juzgar si los efectos alcanzan los objetivos y la calidad estipulados de antemano.

Para ello el/la encargado/a de realizar la evaluación debe ser capaz de llevar a cabo su labor con rigor, absteniéndose de juicios subjetivos que se alejen de lo formal; así, según Nevo “los evaluadores deben emitir enunciados críticos pero no valoraciones globales. Deben describir el objeto de la evaluación y juzgar los distintos aspectos de la misma, para ayudar a su audiencia a entender la naturaleza del objeto y sus

cualidades, pero deberían abstenerse de proporcionar una valoración global de la calidad”.

Por lo tanto la propuesta tiene como objetivo realizar la evaluación del proyecto a partir de las tres dimensiones más significativas: la participación, la eficiencia y la eficacia.

Una vez transcurridos los nueve primeros meses del proyecto, durante los que se desarrollan las actividades prácticas, se realizará una primera evaluación (del noveno al décimo mes), para repetirla de nuevo a los veinticuatro meses.

Con la primera evaluación se pretende obtener una valoración crítica y rigurosa de todo el proyecto, en cuanto a objetivos (tanto genéricos como específicos) alcanzados, datos efectivos, resultados previstos, así como aquellos inesperados. Pensar que una única evaluación resultará insuficiente para corroborar fehacientemente la utilidad real del proyecto y los resultados con el colectivo de jóvenes, es lo que motiva que se lleve a cabo una segunda evaluación. Veinticuatro meses es un tiempo más que prudencial para aportar datos contrastados sobre el perfil profesional adquirido por los/as chicos/as a medio-largo plazo, también para ver si han sido capaces de aprovechar la formación extra, si el trabajo con ellos/as ha sido suficiente, si se han mantenido motivados/as y si han obtenido provecho, en definitiva, de las destrezas fortalecidas y de las conseguidas a raíz del proyecto.

Llegados a este punto es necesario recalcar la diferencia que se establece entre evaluación y seguimiento. El seguimiento que se hace de las actividades, mediante la observación de los/as profesionales por ejemplo, sirve para detectar y subsanar, sobre la marcha, los problemas y/o errores que vayan surgiendo en la práctica, y adaptar las dinámicas al nivel de los/as usuarios/as; mientras que la evaluación, de la que nos valemos para juzgar críticamente el proyecto, los objetivos generales y específicos logrados, los datos obtenidos, los resultados no esperados, el perfil profesional adquirido por el colectivo, la utilidad, etc., hace de base para elaborar las correcciones y las mejoras oportunas del proyecto en todo su conjunto.

En definitiva el seguimiento detecta y corrige, en su caso, los puntos débiles que puedan darse durante la realización de las actividades y la evaluación ratifica los aspectos positivos para potenciarlos en el futuro, y mejora aquellos que no han obtenido los resultados ansiados. Por tanto la evaluación final sirve cual indicador para

ver si se han alcanzado realmente los objetivos previstos y por tanto si se ha obtenido un resultado óptimo.

Con la evaluación se fomenta además desarrollar la capacidad de autocrítica de los profesionales participantes, mediante la autoevaluación y la coevaluación, imprescindible para aprender de los errores y alcanzar las mejoras pretendidas. La evaluación debe perseguir siempre la mejora y el perfeccionamiento del proyecto, sin olvidarnos del colectivo al que va dirigido. Así, cuando se habla de evaluar a los/as jóvenes desempleados/as, se observa en primer lugar si se han conseguido los objetivos genéricos planteados de antemano, para pasar a analizar los objetivos más específicos, como si se han sentido motivados a los largo de los diez meses de proyecto, qué grado de participación han mostrado en las actividades, qué habilidades propias han mejorado y cuáles han adquirido nuevas, si se ha reforzado su perfil profesional de cara al mundo laboral y por supuesto, si han aumentado sus probabilidades reales de acceder a un puesto de trabajo. También habrá que tener en cuenta aquellos efectos que se produzcan fuera de lo que estaba previsto a priori.

<b>Dimensiones</b>	<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Agentes que intervendrán</b>
<b>Participación</b>	Partición del colectivo	¿Cuántos jóvenes asisten a las actividades? ¿Tienen la oportunidad de participar todos los miembros? ¿Se sienten motivados en la realización de las actividades?	-Observaciones  - Cuestionarios (Ver anexo 12.3)	- Experto/a en coaching  -Los/as jóvenes
<b>Eficiencia</b>	Eficiencia de las actividades	-¿Se han respetado los cronogramas y tiempos previstos? -¿Ha sido eficiente la transformación de los recursos en los resultados?	-Grupo de discusión entre Profesionales	-Pedagogos/as y experto/a en coaching

<p><b>Eficacia</b></p>	<p>Eficacia del proyecto</p>	<p>-¿Se han logrado otros efectos no previstos?          -¿Han encontrado dificultades los destinatarios para acceder a las actividades de la intervención?          -¿Se han alcanzado todos los resultados previstos de la intervención?          -¿Se han alcanzado los objetivos específicos de la intervención?</p>	<p>-Observaciones            -Grupo de discusión entre profesionales.</p>	<p>- Experto/a en coaching            -Pedagogos/as y experto/a en coaching</p>
------------------------	------------------------------	--	---	---

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia EFE. (16 de Abril de 2015). Ministerio Empleo acepta jóvenes canarios reciban Programa Garantía Juvenil. *El Día*. Recuperado de <http://eldia.es/agencias/8053369-CAN-EMPLEO-JUVENIL-Ministerio-Empleo-acepta-jovenes-canarios-reciban-Programa-Garantia-Juvenil> Disponible el 23 de Abril de 2015.
- Cámara de Comercio. Las Cámaras de Comercio Canarias ayudarán a 5.000 jóvenes menores de 25 a encontrar un empleo o creas una empresa. *Cámara de comercio de Tenerife*. Recuperado de [https://www.camaratenerife.com/noticia.cfm?id=3086#.VUegT45\\_Oko](https://www.camaratenerife.com/noticia.cfm?id=3086#.VUegT45_Oko) Disponible el 08 de Mayo de 2015.
- Eupora Press. (23 de Marzo de 2015) Canarias presenta una de las tasas de paro juvenil más altas de España con un 59% según Asempleo. *Diario de Avisos*. Recuperado de <http://www.diariodeavisos.com/2015/03/canarias-presenta-tasas-paro-juvenil-mas-altas-espana-con-59-segun-asempleo/> Disponible el 18 de Abril de 2015.
- EPA. (Trimestre de 2015).EPA de Canarias. *Datos macro*. Recuperado de <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas/canarias> Disponible el 10 de Abril de 2015.

- El norte de Castilla. (15 de Mayo de 2012). Coaching para desempleados. *El norte de Castilla*. Recuperado de:

<http://www.elnortedecastilla.es/20120515/local/segovia/coaching-para-desempleados-201205152109.html> Disponible el 20 de Mayo de 2015.

- Europa.eu. Un nuevo camino hacia el mundo laboral para los jóvenes europeos. *Europa.eu*. Recuperado de

<http://europa.eu/workingforyou/es/content/un-nuevo-camino-hacia-el-mundo-laboral-para-los-j%C3%B3venes-europeos> Disponible el 27 de Marzo de 2015.

- Europa Press (11 de Septiembre de 2014). El 66,2% de los jóvenes canarios está sobrecualificado en su puesto de trabajo. *Lainformacion.com*. Recuperado de

[http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/mercado-laboral/el-66-2-de-los-jovenes-canarios-esta-sobrecualificado-en-su-puesto-de-trabajo\\_jeDIQ43T1pEnvdBWRmAol3/](http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/mercado-laboral/el-66-2-de-los-jovenes-canarios-esta-sobrecualificado-en-su-puesto-de-trabajo_jeDIQ43T1pEnvdBWRmAol3/)

Disponible el 20 de Marzo de 2015.

- Enciono, S. (26 de Enero de 2014). El paro juvenil se desboca en Canarias. *Diario de Avisos*. Recuperado de

<http://www.diariodeavisos.com/2014/01/paro-juvenil-se-desboca-en-canarias/> Disponible el 05 de Marzo de 2015.

- García carrasco, J. (1991): *La educación básica de adultos*. Editorial Ceac. Universidad de Barcelona.

- King, Gary; Keohane, Robert O. y Verba, Sydney (2000). La ciencia en las ciencias sociales. Capítulo I. En el libro *El diseño de la investigación social. La inferencia científica en los estudios cualitativos*. Editorial Alianza. Madrid. p 14.

- Llamas, M. (9 de Enero de 2015) España no es país para jóvenes. *Libre mercado*. Recuperado de

<http://www.libremercado.com/2015-01-09/espana-lidera-el-paro-juvenil-en-europa-con-mas-de-un-50-1276537592/> Disponible el 24 de Abril de 2015.

- Molpeceres Pastor, M. (2004): *Identidades y formación para el trabajo*. Editorial Cinterfor. Universidad de Valencia.

- Tejeredes. Actividad toma de contacto. *Tejeredes*. Recuperado de

<http://www.tejeredes.net/> Disponible el 10 de Abril de 2015.

## 12. ANEXOS

### 12.1 DAFO del colectivo

<b>DEBILIDADES (ÁNALISIS INTERNOS)</b>	<b>AMENAZAS (ÁNALISIS EXTERNOS)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de motivación</li><li>• Colectivo vulnerable</li><li>• Temporalidad en el empleo.<ul style="list-style-type: none"><li>• Precariedad laboral.</li></ul></li><li>• Encasillamiento en sectores profesionales.<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de iniciativas.</li></ul></li><li>• Bajo nivel de ocupación.</li><li>• Elevadas tasas de paro, sobre todo en mujeres (jóvenes).</li><li>• Peso del subempleo y del trabajo irregular.</li><li>• Alto grado de eventualidad laboral.<ul style="list-style-type: none"><li>• Escasa posibilidad de movilidad por razón de trabajo.</li></ul></li><li>• Bajos niveles de renta</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Situación de desventaja a la hora de encontrar trabajo.</li><li>• Falta de formación académica en todos los niveles de la Enseñanza y de cualificación profesional.<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de personal cualificado.</li></ul></li></ul>
<b>FORTALEZAS (ÁNALISIS INTERNOS)</b>	<b>OPORTUNIDADES (ÁNALISIS EXTERNOS)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Subvenciones y ayudas destinadas al fomento del empleo.<ul style="list-style-type: none"><li>• Ayudas al autoempleo.</li></ul></li><li>• Ayudas para la promoción de la Economía Social.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Buena predisposición de los empresarios para colaborar en la formación de los desempleados.</li><li>• Buenas perspectivas para algunos sectores laborales (turismo, servicio de atención social, etc).</li><li>• Aprovechamiento de programas de</li></ul>

- Subvención a la inversión. formación profesional y ocupacional.
- Posibilidades de asesoramiento técnico y empresarial para nuevas iniciativas.
- Aumento del número de voluntarios para el desarrollo de proyectos.

Dentro del DAFO encontramos las debilidades a las que se enfrentan los/as jóvenes. En un primer momento se encuentran con una situación de desmotivación y falta de iniciativa de cara al trabajo, debido, entre otros motivos, a la escasez de posibilidades de encontrar empleo así como por estar avocados a trabajos de baja cualificación. El encasillamiento en determinados puestos o sectores laborales, la precariedad de los sueldos, el hecho de que los contratos fijos y de larga duración se hayan convertido en algo más bien anómalo, ha llevado a los/as jóvenes a convertirse en un colectivo altamente vulnerable, afectando dentro de este grupo a las mujeres sobremanera. En Canarias las elevadas tasas de paro juvenil conducen a que la situación se complique si no se trabaja con ellos de forma inmediata. Aumentar la empleabilidad y la posibilidad de moverse dentro del país tras un trabajo, así como mejorar las rentas de estos jóvenes, futuro de la sociedad actual, ayudará a acelerar la salida de la crisis sufrida desde el 2008, o al menos contribuirá a lograrla. Además existen una serie de amenazas que afectan al entorno de estos/as jóvenes. A modo de ejemplo tenemos la falta de formación académica a todos los niveles, incluido el profesional, lo que acarrea una escasez de trabajadores cualificados que los coloca en desventaja para encontrar empleo con respecto a otros colectivos.

Por contra, estos jóvenes también cuentan con fortalezas y en consecuencia oportunidades. Las fortalezas radican principalmente en las diferentes ayudas y subvenciones que recibe el colectivo juvenil para revertir esta situación, tales como las que se destinan a fomentar el empleo, a la inversión o al autoempleo. Y en cuanto a las oportunidades podemos destacar los programas de formación profesional y ocupacional, el asesoramiento técnico y empresarial existente para las nuevas iniciativas, la buena predisposición que muestran las empresas a la hora de ayudar a

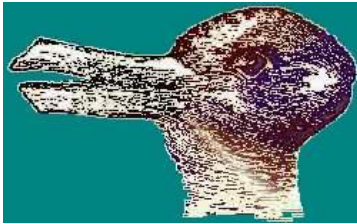


formar a los desempleados, etc. Esto provoca una halagüeña perspectiva laboral en sectores como el turismo o el servicio de atención social.

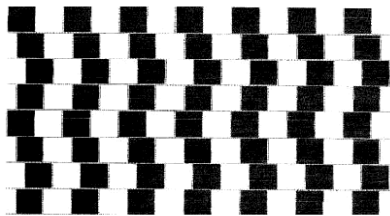
## 12.2 Materiales para las actividades

### Actividad 4

- ¿Que ves un pato o un conejo?



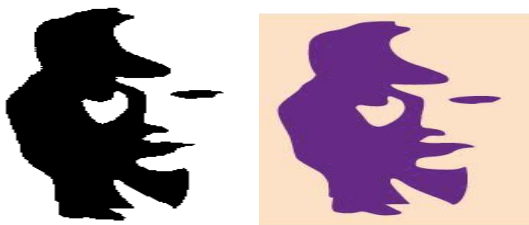
- Rectas y paralelas: Las líneas "horizontales" que separan los cuadraditos negros, ¿son rectas?, ¿son paralelas?



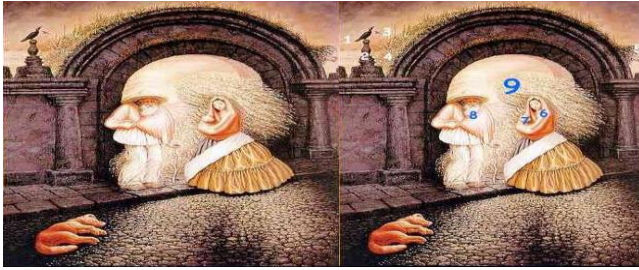
- ¿Indio o esquimal?



- ¿Observa un hombre tocando el saxofón o un rostro de mujer?



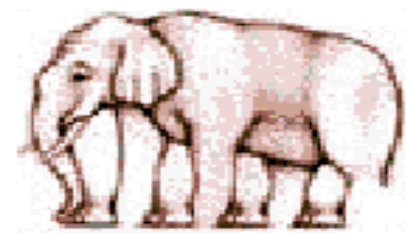
- ¿Será Vd. capaz de descubrir las 9 caras de la ilustración?



- ¿Cuántas columnas hay, dos o tres?



- ¿Cuántas patas se observan?



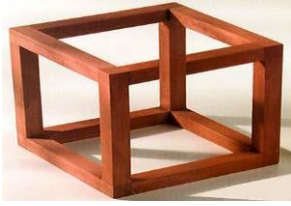
- ¿Verdadero, o falso?



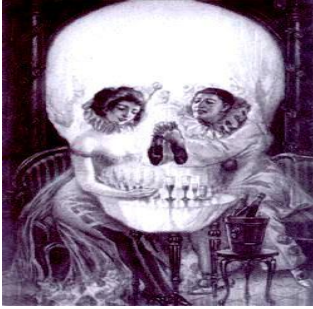
- ¿Ve Vd. una terraza o un techo?



- Cubo imposible: Bonito y "muy real" cubo imposible



- ¿Ve Vd. una calavera o alguna otra cosa?



- ¿Ve Vd. las dos apariencias?



- ¿Están los círculos a la misma altura?



- ¿Hacia dónde está orientada esta ventana?



### Actividad 5

Se entrega a cada grupo un lote de materiales, según la tabla siguiente:

	MATERIAS PRIMAS(cartulinas)	CONOCIMIENTOS (reglas y lápices)	TECNOLOGÍA (tijeras)	MANO DE OBRA CUALIFICADA (celo)
--	--------------------------------	-------------------------------------	-------------------------	---------------------------------------

equipo 1	2	3	1	Mucho
equipo 2	1	3	3	Mucho
equipo 3	7	-	-	Mucho
equipo 4	8	-	-	Mucho

### Actividad 7

GESTO	LO QUE REFLEJA
Acariciarse la mandíbula	Toma de decisiones
Entrelazar los dedos	Autoridad
Dar un tirón al oído	Inseguridad
Mirar hacia abajo	No creer en lo que se escucha
Frotarse las manos	Impaciencia
Apretarse la nariz	Evaluación negativa
Golpear ligeramente los dedos	Impaciencia
Sentarse con las manos agarrando la cabeza por detrás	Seguridad en sí mismo y superioridad
Inclinar la cabeza	Interés
Palma de la mano abierta	Sinceridad, franqueza e inocencia
Caminar erguido	Confianza y seguridad en sí mismo
Pararse con las manos en las caderas	Buena disposición para hacer algo
Jugar con el cabello	Falta de confianza en sí mismo e inseguridad
Comerse las uñas	Inseguridad o nervios
La cabeza descansando sobre las manos o mirar	Aburrimiento

hacia el piso	
Unir los tobillos	Aprensión
Manos agarradas hacia la espalda	Furia, ira, frustración y aprensión
Cruzar las piernas, balanceando ligeramente el pie	Aburrimiento
Brazos cruzados a la altura del pecho	Actitud a la defensiva
Caminar con las manos en los bolsillos o con los hombros encorvados	Abatimiento
Manos en las mejillas	Evaluación
Frotarse un ojo	Dudas
Tocarse ligeramente la nariz	Mentir, dudar o rechazar algo

Personalidad	
GESTO	LO QUE REFLEJA
La palma de la mano abierta en todo momento	Es un gesto característico de las personas sinceras.
El puño cerrado	Revela tensión nerviosismo, se oculta la verdad
Los hombros caídos	Sugiere depresión incapacidad, para hacerle frente a ciertas situaciones en la vida.
Si la persona se sienta con las dos piernas unidas paralelamente	Denota una personalidad cuidadosa, ordenada y cuidadosa.
Si el individuo cruza la pierna en un ángulo de 90º al nivel de la rodilla	Es ambicioso. Competitivo. Es una actitud poco común en las mujeres.
Si la persona se sienta sobre una pierna	Sugiere una personalidad muy conformista a quien no le es fácil tomar decisiones.
La mujer que se sienta con las piernas abiertas	Revela independencia, un concepto muy definido de su imagen.
La persona camina muy a prisa	Sugiere una personalidad dinámica, inquieta, ansiosa por cumplir metas que se ha trazado en un tiempo determinado.
Si el individuo camina con pasos vacilantes, y no mantiene una relación recta al caminar	Denota una personalidad vacilante, errática, insegura, tímida y cansada por los embates recibidos en la vida.
Echarse hacia atrás en una butaca	Sugiere confianza en uno mismo
Poner los pies sobre la mesa	Denota relajamiento total, control absoluto. También chulería.
Cuando se llama la atención por la ropa y forma en que uno se viste	No sólo se proyecta una personalidad exhibicionista, sino se demuestra un carácter rebelde independiente.
Un tono de voz demasiado alto	Sugiere una personalidad agresiva capaz de actuar con violencia en un momento determinado

Miradas	
GESTO	LO QUE REFLEJA
Pestañear constantemente	Denota atención total.
Mirar a una persona con frecuencia	Tiene implicaciones sexuales.
No mirar a una persona	Sugiere rechazo (no me interesas, no me simpatizas).
Una mirada prolongada con la cara seria	Revela curiosidad, posiblemente hasta desprecio.
Las mujeres que miran hacia los lados	Es un gesto femenino casi siempre se interpreta como una insinuación sexual.
Cuando un hombre mira hacia los lados con cierta frecuencia	Es una señal de hipocresía

TRUCOS	
<b>Usa tus ojos para hablar</b>	Los ojos son las ventanas del alma. La persona que mira limpiamente a los ojos de otros es una persona segura, amistosa, madura y sincera. Sus ojos y su mirada pueden decir tanto porque expresan prácticamente todas las emociones: alegría, tristeza, inquietud, tensión, preocupación, estimación o respeto. Por sus ojos muchas veces se puede saber lo que está pensando. Por eso, constituyen una ayuda poderosa en la conversación.
<b>El uso adecuado de las manos</b>	Tus manos se pueden aprovechar muy bien para complementar tus palabras y dar mayor fuerza a tu conversación. No las utilices inútilmente y mucho menos para hacer cualquier cosa que distraiga a la otra persona. Tampoco las uses violentamente, palmoteando o pasándoselas casi en el rostro a la otra persona
<b>Cuidado con lo que tocas</b>	Hay muchas personas que siempre están dando palmadas en la espalda o tocando a los otros en los brazos, como para llamar su atención. Es bueno demostrar cariño, pero también hay que guardar el debido respeto a los demás. Muéstralo no tocando a la

	<p>otra persona innecesariamente. Hay quien se siente muy molesto si le tocan, ten cuidado. Pero tampoco hables o escuches con las manos metidas dentro de los bolsillos porque eso denota indiferencia y mala educación.</p>
<p><b>Gestos que denotan impaciencia o aburrimiento</b></p>	<p>La actitud física demuestra lo que el alma está sintiendo. Si alguien finge interés en una conversación, la otra persona se dará cuenta muy fácilmente por sus gestos y ademanes. Moverse nerviosamente o levantarse, cruzar y descruzar las piernas, moverse en el asiento o mirar constantemente el reloj demuestra aburrimiento y es una gran falta de respeto. Si tienes que mirar la hora, hazlo en el reloj de otro.</p>
<p><b>Aprender a sentarse</b></p>	<p>Aprende a sentarte tranquilo y comportarte cuando se escucha. Reparte equitativamente el peso de tu cuerpo para no cansarte mientras estás sentado conversando. Si te sientas en el borde de la silla, es indicativo que deseas irte tan pronto como sea posible.</p> <p>Si cambias constantemente de posición, estás expresando a gritos que estás aburrido. Si mueves incesantemente los pies durante la conversación, tu interlocutor pensará que estás molesto, inseguro, irritado, nervioso, cansado o aburrido. Sitúate en una posición cómoda y descansada que te permita respirar mejor y manejar mejor tu voz.</p>
<p><b>Control de la mirada</b></p>	<p>Cuando estés hablando con alguien, no estés mirando a todos lados: a la ventana, al techo, al suelo o limpiando sus uñas. Tampoco mires morbosamente y curiosamente los zapatos, pantalones, camisa o peinado del que habla. Mantén el contacto ocular, pero sin fijar en exceso la mirada: eso lo hacen los locos. De todas formas, si quieres fijar la mirada durante mucho tiempo en alguien sin cansarte psicológicamente, mira su entrecejo. Para el otro/a no hay diferencia.</p>
<p><b>Control de las expresiones del</b></p>	<p>¡Sonríe! Intercalar sonrisas cálidas y francas en la conversación transmite confianza, alegría y buena disposición. Sin embargo, no</p>



<b>rostro</b>	exageres. Sonreír demasiado frecuentemente puede convertir el gesto en una especie de mueca y dar la impresión de que es algo hueco, vacío y fingido. Apretar exageradamente los labios puede delatar que tienes dudas o desconfianza acerca de lo que el otro está diciendo o sugerir que no estás expresando realmente lo que piensas o sientes.
---------------	--

### Actividad 9

<b>NOMBRE</b>	<b>OFERTA DE EMPLEO POR LA QUE SE INTERESA</b>
NOÉ	NECESITAMOS camareros y pinches de cocina, ampliación de plantilla. 922265422
ANGEL	Montadores de Pladur a metro. 922265422
AARON	Se necesitan teleoperadores. Buenas condiciones. 922265422
JOSUÉ	Empresa de telecomunicaciones necesita comerciales para toda la provincia. 922265422
TONY	Se necesita empleado para cafetería. 922265422
JESUS	Se necesita personal para colocar vallados y cierres metálicos. 922265422

PARA ANALIZAR: En el momento de colgar el teléfono, ¿has conseguido toda la información necesaria para poder acudir a la oferta?

¿A DONDE TENGO QUE IR?	
¿CUÁNDO? DÍA Y HORA	
¿CON QUIÉN VOY A HABLAR?	
¿QUÉ TENGO QUE LLEVAR?	

### 12.3 Cuestionario

Modelo de cuestionario para los/as jóvenes participantes en el proyecto:

- **Sexo:**  Hombre  Mujer - **Edad:** \_\_\_\_\_

- ¿Te han gustado las actividades prácticas realizadas?

Nada  Poco  Bastante  Mucho

- ¿Crees que las actividades prácticas pueden ser útiles para tu día a día?

Nada  Poco  Bastante  Mucho

- ¿Piensas que lo que has aprendido tras realizar las actividades puede ayudarte a encontrar empleo?

Nada  Poco  Bastante  Mucho

- Si tuvieses la oportunidad ¿volverías a participar en las actividades prácticas?

Nada  Poco  Bastante  Mucho

- ¿Recomendarías la realización de estas actividades a amigos/as que están en tu misma situación?

Nada  Poco  Bastante  Mucho

- ¿Qué actividad te ha gustado más? -----

- ¿Qué actividad te ha gustado menos?-----

- ¿Qué nivel de compromiso crees que has tenido en la realización de las actividades?

Nada  Poco  Bastante  Mucho

- ¿Confías más en ti mismo tras la realización de las actividades?

Nada  Poco  Bastante  Mucho

- ¿Serías capaz de enseñar a otros/as a elaborar un currículum y/o una carta de recomendación?

Nada  Poco  Bastante  Mucho