



COMUNICACIÓN

INSTRUMENTO DE COORDINACIÓN EDUCATIVA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD EN ADOLESCENTES TUTELADOS

Mercè Jariot Garcia, Profesora Agregada, UAB

Universitat Autònoma de Barcelona, 935814340, Merce.Jariot@uab.cat; <http://grupsderecerca.uab.cat/iars/>

Teresa Marzo Arpón, Profesora en la Facultat de Educació social y Trabajo social Pere Tarrés, Universitat Ramon Llull, 934152551, mmarzo@peretarres.org; <http://grupsderecerca.uab.cat/iars/>

Josefina Sala Roca, Profesora Titular, UAB

Universitat Autònoma de Barcelona, 935813189, Fina.Sala@uab.cat; <http://grupsderecerca.uab.cat/iars/>

Laura Arnau Sabatés, Profesora Agregada Interina, UAB

Universitat Autònoma de Barcelona, 935812629, Laura.Arnau@uab.cat; <http://grupsderecerca.uab.cat/iars/>

Resumen/Abstract.

Clasificar las competencias básicas de empleabilidad para conseguir y mantener el empleo e incluso promocionarse en el mercado laboral preocupa a muchos expertos de distintas áreas de conocimiento. Si bien encontramos clasificaciones, no existe literatura científica sobre modelos de competencias básicas de empleabilidad.

El objetivo de esta comunicación es doble: explicar el proceso de validación del modelo teórico de competencias de empleabilidad «The Big Eight +12» desde la perspectiva del mercado laboral y, presentar la: Guía para el desarrollo de las competencias de empleabilidad para jóvenes. Estrategias de inserción para los profesionales, que ofrece pautas para la elaboración de un programa de mejora de la empleabilidad para adolescentes tutelados, con el objetivo de facilitar la coordinación entre los profesionales de atención directa a este colectivo.



UNIVERSITAT
BARCELONA



Para ello se diseñó un estudio de encuesta, en el que 255 trabajadores de diferentes sectores del mercado laboral valoraron la necesidad de las 8 competencias del modelo (escala Likert de 0-4) para lograr su puesto de trabajo, mantenerse en él y promocionarse.

Las 8 competencias fueron altamente valoradas. Para acceder al mercado laboral la flexibilidad es más valorada por las mujeres y los más jóvenes; y la construcción del proyecto formativo-profesional por los trabajadores de 25 a 54 años. Para mantener el trabajo la perseverancia es más valorada por las personas que tardan más en encontrar el primer empleo y los que han permanecido más de 6 meses en el paro. Para promocionarse, el trabajo en equipo parece ser clave para los trabajadores que más tiempo permanecen en la empresa, mientras que la construcción del proyecto formativo-profesional es más valorada por los que han permanecido más tiempo en el paro.

Conseguir que los adolescentes tutelados reconozcan su nivel competencial en estas 8 competencias básicas de empleabilidad, y ofrecer orientación para su desarrollo mejoraría sus posibilidades de incorporación y mantenimiento de empleo, e incluso su promoción.

La guía pretende ser un material educativo de consulta para los profesionales de la educación que quieran trabajar las competencias de empleabilidad con los jóvenes. Las actividades están diseñadas para ayudar a los adolescentes a desarrollar competencias de empleabilidad que también son necesarias para la vida personal, académica y profesional.

Se pretende con la utilización de esta herramienta que el trabajo de las competencias sea focalizado y orientado a la mejora de la empleabilidad de forma coordinada por los diversos profesionales que trabajan en un mismo caso, y así avanzar hacia objetivos comunes en los que tanto educadores como el propio adolescente implicado se ven comprometidos.

Identifying and classifying the basic transversal competence to obtain, maintain a job and be promoted in the labour market is an issue that many experts are concerned about. Even though there are different classifications, the employability competence models are much scarcer.

The aim of this presentation is to validate the theoretical employability model IARS from the perspective of the labour market. 255 workers from different professional sectors were surveyed.

They were asked about the necessity and usefulness of one of each 8 competences for obtaining and maintaining a job and promotion in the world of work. The 8 competencies were regarded highly.

It's important for youth in care to test their employability potential and give them some guidance in order to improve their competencies. This 8-competence measurement tool is considered very relevant to coordinate efforts and interventions among professionals in order to help adolescents develop their employability competencies

Palabras Clave / Keywords.





Coordinación educativa, competencias, empleabilidad, test situacional, infancia en riesgo, adolescentes tutelados, mercado laboral, inserción laboral

Educational coordination, competencies, employability, situational test, adolescents, childhood at risk, youths in care, labour market

Texto.

Las recientes investigaciones sobre la población de jóvenes tutelados por la administración pública (Arnau, Marzo, Jariot y Sala, 2013; Santana, Feliciano y Jiménez, 2016; Santana, Alonso y Feliciano, 2018) visualizan la necesidad de contar con competencias que les ayuden a conseguir un desarrollo integral y una transición exitosa a la vida independiente o emancipación. Posiblemente abordar esta situación daría respuesta al planteamiento de la Comisión Europea sobre Inclusión Social de 2005 en la que se plantea el incremento de la participación de estos jóvenes en el mercado laboral.

El mercado de trabajo actual marca muchas de las diferencias entre los trabajadores y por tanto en el acceso, mantenimiento, éxito y promoción en él. A esto debemos añadir que el colectivo de jóvenes es de los más vulnerables, independientemente de si están tutelados o no. Cuando nos centramos en los jóvenes tutelados por la administración, uno de los aspectos que más les preocupa es el tener que realizar una transición a la vida independiente de forma forzada y precipitada. La dificultad para acceder al primer empleo, o el desconocimiento sobre el mercado laboral tal y como afirman Fernández y Malvar (2011) puede conducir a situaciones de desmotivación e inseguridad que afectaran a su futuro profesional.

Los estudios sobre la transición a la vida independiente de los jóvenes tutelados demuestran que tienen altas dificultades en el proceso (Goyette, 2006, Yergeau, Pauzé y Toupin, 2007). Las investigaciones de Du Bois-Reymond y López Blasco (2004) y Bendit y Stokes (2004) cuestionan las actuaciones desarrolladas con este colectivo que se plantean como objetivo final la inserción laboral, sin tener en cuenta otros elementos que hacen que las transiciones de los jóvenes sean únicas e irrepetibles. A todo ello, debemos sumar el hecho que las transiciones de los jóvenes no són uniformes, puesto que, siguiendo a Pérez, De León, Olivares y Arias (2005) dependen de las circunstancias personales de cada joven, siendo, tal y como afirman Parrilla, Gallego y Moriña (2010) una problemática social que se agudiza en colectivos en situación de vulnerabilidad.

El proceso de transición de estos jóvenes ha sido estudiado por diferentes expertos (Dixon, 2006, Lenz-Rashid, 2006; De la Herrán, García e Imaña, 2008; Fernández del Valle, 2008; Jariot, Rodríguez, Sala y Villalba, 2008; Stein, 2008 y Jariot, Sala y Arnau, 2015), a partir de sus aportaciones se observa que pasa por tres etapas: desinternamiento, transición e integración social y que se caracteriza por:

- Poca linealidad y estructura, rompiendo con el ciclo estudios-trabajo-independencia.





- Existencia de trayectorias muy diversas que dependerán de la estabilidad en el empleo, las relaciones de pareja, el tipo de familia y la relación con ésta.
- Insatisfacción con el trabajo desarrollado.
- Poco éxito en el proceso de transición: altos índices de paro, subempleo, inestabilidad laboral, ingresos por debajo del nivel de la pobreza o acabar «sin techo».
- Trayectorias discontinuas, con una alta movilidad, inestabilidad y empleos de baja calidad, ocupación de trabajos que requieren poca o ninguna cualificación profesional.

Las investigaciones sobre los principales factores que podrían explicar las dificultades en los procesos de transición de estos jóvenes son: bajos niveles académicos, abandono prematuro de los estudios, falta de aspiraciones y expectativas, pobres entornos sociales, escaso apoyo social o poca relación con la familia (Martín, Muñoz, De Bustillo, Rodríguez y Pérez, 2008, Casas y Bertrán, 2010; Naccarato, Brophy y Courtney, 2010; Montserrat, Montserrat y Casas, 2010; Jariot y otros, 2015).

El proceso de orientación de la transición a la vida independiente del joven tutelado es una asignatura pendiente, así, tal y como se desprende del estudio de Jariot y otros (2008), estos caminos rápidos que muchas veces se utilizan para agilizar la primera inserción se pueden convertir en futuras dificultades para transitar de empleo a empleo cuando el joven lo pierde, pasando a integrarse en el grupo de parados de larga muy larga duración. La investigación realizada por Jariot y otros (2015) muestra que no siempre se desarrollan actividades de orientación y que cuando se realizan, suelen ser de acompañamiento en la elaboración de currículums y búsqueda de ofertas de empleo por internet o derivación a otros programas. Para los jóvenes una de las grandes preocupaciones es la salida del centro, para la que es necesaria la gestión y preparación. Autores como Domínguez Alonso (2012), Álvarez y López (2012) o Jariot y otros (2015), afirman que para que ésta pueda tener ciertas garantías de éxito será necesario que el proceso de orientación profesional incluya la gestión del proyecto profesional y de vida.

Muchos expertos han realizado aportaciones de acciones que deberían desarrollarse para mejorar esta transición (Jariot y otros, 2008; Goyette, 2010; Melendro, 2011; Jariot y otros, 2015), de todas ellas se desprenden elementos que debería integrar proceso orientador. Entre todas ellas en esta comunicación nos centramos en:

- La preparación para la vida independiente necesita desarrollar competencias que ayuden a los jóvenes a asumir responsabilidades, tomar decisiones, resolver problemas, administrarse económicamente, entre otros. Por lo que es necesario el desarrollo de competencias básicas de empleabilidad, que ayuden a estos jóvenes a competir en igualdad de oportunidades con el resto de los colectivos.



- Un trabajo en red entre los programas de empleo y los sistemas de protección que ayuden a satisfacer las necesidades observadas desde la prevención.

Basándonos en todas estas aportaciones, el grupo de investigación IARS de la UAB consideró la necesidad de plantear nuevos modelos de intervención que ayuden a los adolescentes y jóvenes a transitar con éxito cuando abandonen los CRAES. Aunque la preparación para la emancipación se realiza en todos los centros de Catalunya, las investigaciones realizadas por nuestro equipo pusieron de manifiesto que no existe un protocolo generalizado (Jarriot y otros, 2008, Sala, Villalba, Jarriot y Rodríguez, 2009; Jarriot y otros, 2015), por lo que el éxito del proceso depende de cada centro y de las características de cada menor. En ellas se visualizó que tampoco se desarrollan actividades de orientación dentro de los centros y cuando se realizan están muy centradas en el proceso de inserción; dejando de lado todos los elementos necesarios en las tres fases de la transición.

Es necesario dotarlos con aquellas competencias valoradas en el mercado laboral: las competencias básicas de empleabilidad. Su desarrollo es transferible a otros ámbitos de su vida: personal, social y académica. Coincidimos con Dixon (2006) cuando señala que las acciones de orientación sociolaboral con los jóvenes tutelados deben ser preventivas y favorecer el desarrollo de determinadas competencias de empleabilidad para facilitar un tránsito exitoso a la vida activa. Los centros residenciales tienen un papel fundamental en el desarrollo de dichas competencias. De este modo, el proceso orientador ayudará a que el joven no entre en una zona de vulnerabilidad e incluso de exclusión social.

Encontramos distintas clasificaciones sobre las competencias de empleabilidad como las de Su y Zhang (2015), Martínez-Agut y Ramos Hernando (2014), Husain, Mustapha, Malik, Mokhtar (2014), Llinares, Córdoba y Zacarés (2012), Husain y otros (2010), Arias; Portilla y Florez (2007), Fernández (2007), Van-der Hofstadt y Gómez (2006), Vargas (2005) o Quek (2005), entre las que podemos extraer un número reducido de competencias básicas de empleabilidad como comunicación, solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, elaboración del proyecto de vida/carrera, responsabilidad, autonomía e iniciativa y capacidad de organización. Sin embargo, no existe literatura científica sobre modelos de competencias básicas de empleabilidad tal y como afirman (Arnau, Sala, Jarriot y Marzo, 2014).

Arnau y otros (2014) desarrollaron un modelo de competencias básicas de empleabilidad denominado «The Big Eight +12» compuesto de ocho competencias básicas de empleabilidad: autoorganización, construcción del proyecto formativo y profesional, toma de decisiones y resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad, perseverancia y responsabilidad y corresponsabilidad que intentaba dar respuesta a la necesidad de contar con un referente teórico que ayudara a fundamentar la intervención en este ámbito.

El modelo ha sido validado desde la perspectiva del mercado laboral. Se diseñó un estudio de encuesta en el que 255 trabajadores de diferentes sectores del mercado laboral valoraron la necesidad de las 8



competencias del modelo (con una escala likert cuyas puntuaciones oscilan entre 0 - 4) para lograr su puesto de trabajo, mantenerse en él y poder promocionarse en el mercado laboral.

Los resultados muestran que, independientemente del sexo, la edad, el sector profesional, el tiempo que tardaron en lograr el primer empleo, el de permanencia en una empresa o en el paro, todos los trabajadores ofrecen altas valoraciones a las 8 competencias, con lo que confirmamos que éstas són competencias imprescindibles para todos los trabajadores para entrar, mantenerse y promocionar en el mercado laboral.

Una vez validado el modelo, desarrollamos una investigación para conocer cómo trabajan los centros las competencias básicas de empleabilidad (Marzo, Sala, Jariot y Arnau, 2018), en el que concluimos que se realizan prácticas aisladas, con acciones poco planificadas y sin un marco conceptual de referencia. Todo ello nos condujo a pensar en la necesidad de diseñar una guía que proporcionara a los profesionales recursos para poder desarrollar las competencias de empleabilidad desde los 12 años en los centros, de esta manera estaríamos ante una intervención proactiva i no reactiva, que facilitaría el proceso de transición de los jóvenes tutelados (Jariot, Sala, Arnau y Marzo, 2015).

El objetivo de la Guía para el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad es intervenir sobre las competencias de empleabilidad de forma coordinada por los diversos profesionales que atienden un mismo caso, con el fin de avanzar hacia objetivos comunes de profesionales y adolescentes. Ésta se ubicaría en el proceso de desinternamiento de los adolescentes, iniciándose a los 12 años. Alejándonos de intervenciones reactivas, donde se pone el énfasis en la búsqueda de empleo como garantía para tener recursos para poder emanciparse.

Con el desarrollo de la guía, además de ayudar a los jóvenes, se promueve estrechar los vínculos entre centro educativo, CRAES y otras instituciones que ayuden a formar a jóvenes más competentes en el mercado laboral, en el ámbito educativo, personal y social. En definitiva, con ella se pretende facilitar el tránsito de los jóvenes por las diferentes etapas de su vida académica, personal y profesional.

La guía sigue un protocolo de aplicación:

1. Administración del test "The big eight +12" (Sala, Arnau, Jariot, Marzo y Pagés, 2015). A partir de los resultados de este test situacional se inicia el proceso de intervención.
2. Desarrollo de las actividades generales. Tanto las actividades generales como las específicas están pensadas para que puedan desarrollarse en el centro escolar, en el CRAE, con otros agentes o en colaboración (trabajo en red).

Se han diseñado 5 actividades generales, dos de las cuales son obligatorias. Todas ellas incorporan un breve marco teórico de referencia con el fin de ubicar el tema a desarrollar y ofrece bibliografía complementaria para poder profundizar en el tema si se desea. En la tabla 1 se ofrece un resumen de estas actividades generales:

Tabla 1.

Actividades generales para el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad



UNIVERSITAT
BARCELONA



| Título de la actividad | Objetivo | Tipo de actividad |
|--|---|-------------------|
| Actividad 1. Rueda de competencias de empleabilidad | Tomar consciencia de las propias competencias | Obligatoria |
| Actividad 2. Parrilla de competencias de empleabilidad | Verbalizar evidencias del grado de ejecución de cada competencia | Obligatoria |
| Actividad 3. Analicemos las competencias de empleabilidad de un personaje conocido | Hacer consciente al joven de la incidencia de las competencias en el logro de un trabajo y en otros ámbitos de la vida | Optativa |
| Actividad 4 Trabajo individual sobre competencias de empleabilidad | Demostrar que se ha integrado la información desarrollada en las actividades anteriores | Optativa |
| Actividad 5. Análisis de las historias del test «The Big Eight» | Reflexionar sobre la importancia que tiene poseer un alto nivel competencial en los diferentes contextos a partir del análisis de sus consecuencias | Optativa |

Los profesionales pueden elaborar nuevas actividades generales con las que reflexionar sobre su nivel de ejecución de las 8 competencias básicas de empleabilidad.

- Desarrollo de las actividades específicas, para mejorar cada una de las competencias 8 de empleabilidad. Estas actividades se diseñan en forma de ficha, cada una de ellas se inicia con un breve marco teórico que ofrece el punto de partida al profesional para cada competencia básica de empleabilidad que ha decidido mejorar en los jóvenes y le ayuda a poder entender la composición de las actividades a desarrollar. También se proponen lecturas complementarias para los profesionales que deseen profundizar en cada una de las competencias. Se ofrecen sugerencias para poder desarrollar actividades en el centro escolar o en el CRAE

El diseño es flexible con el fin de que cada profesional puede reajustar la intervención a las necesidades que ha detectado en los jóvenes, y si lo aplican los profesores que se adapten a la materia que está impartiendo. Presentar un listado de sugerencias proporciona autonomía al profesional e intenta no convertirse en un sobreesfuerzo en el caso de los profesores, puesto que no deberá trabajar todas las actividades, pudiendo escoger aquellas con las que se encuentre más cómodo.

Las actividades específicas se complementan con otros recursos que pueden encontrarse en línea o en documentos, artículos, manuales, de manera que no deba preparar materiales complementarios si no se dispone de tiempo. Aunque los profesionales también pueden preparar materiales, actividades y recursos específicos si lo desean. En la tabla 2 se ofrece un resumen de estas actividades específicas:

Tabla 2.

Actividades específicas para el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad



UNIVERSITAT
BARCELONA



| Competencia | Desarrollo de la competencia | Actividades específicas |
|---|--|--|
| Autoorganización | Ayudar a organizarse cuando hace trabajos en grupo, cuando se organiza la agenda, incluyendo la evaluación y el análisis del no cumplimiento de las tareas para volver a organizarse mejor | <ol style="list-style-type: none"> 1. Como me organizo para elaborar los Trabajos (Centro Educativo) 2. Me organizo la agenda (CRAE) 3. Reviso la agenda (trabajo colaborativo) 4. Analizo mis prioridades y temporizo las tareas 5. Anoto en mi diario que hago durante el día |
| Construcción del proyecto formativo-profesional | Realizar paso a paso un proyecto formativo-profesional y de vida, ofreciendo otros recursos para reforzar las actividades que pueden realizarse entre diferentes profesionales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Exploro mis valores, conocimientos y competencias profesionales 2. Exploro mis intereses profesionales 3. Analizo mi formación 4. Investigo sobre mis competencias básicas de empleabilidad 5. Elaboro un balance profesional 6. Analizo mis competencias personales para la búsqueda de empleo 7. El mundo empresarial 8. Exploro el mercado laboral 9. Me informo sobre mi sector profesional 10. Elaboro y evalúo mi objetivo profesional 11. Concreto un plan de búsqueda de empleo |
| Toma de decisiones y resolución de problemas | Aplicar diferentes técnicas para tomar decisiones y resolver problemas a partir de situaciones cotidianas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovechando que tenemos que tomar una decisión 2. DAFO 3. Árbol de toma de decisiones 4. Resolver casos problema 5. Aplico el proceso a la decisión sobre mi futuro académico-profesional |
| Trabajo en equipo | A partir de situaciones escolares y del día a día de los centros, e introduciendo la autoevaluación de la aportación al grupo. A través de una evaluación de la aportación de cada uno al grupo. Introducimos el trabajo colaborativo y metodologías peer review para fomentar que todos los jóvenes aprendan de todos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboro trabajos en equipo y evalúo el proceso 2. Creamos las normas de comportamiento del grupo 3. Aprendo cooperativamente 4. Todos aprendemos de todos |
| Comunicación | Desarrollar la escucha activa, la | <ol style="list-style-type: none"> 1. Escucha activa y bases de la comunicación |



| Competencia | Desarrollo de la competencia | Actividades específicas |
|--------------------------------------|--|---|
| | comprensión y expresión oral y escrita, a partir de situaciones próximas o aplicadas a procesos educativos | <ol style="list-style-type: none"> oral Analizo la comunicación verbal y no verbal Estilos comunicacionales a partir de situaciones vividas Me comunico por escrito y lo evalúo Debates y participación Lectura y representación oral de textos Elaboración de documentos de máquetin personal |
| Flexibilidad | A partir de situaciones vividas o cercanas se propone al joven que identifique comportamientos inflexibles o poco adaptativos y que construyan el final de una historia. El entorno también sirve para analizar cambios y fomentar la adaptación, o cómo abordar situaciones desde diferentes perspectivas | <ol style="list-style-type: none"> Lectura de casos y verbalización del proceso de adaptación Me intereso por los cambios de mi entorno y me adapto Como abordar una situación de diferentes maneras La inflexibilidad me perjudico cuando ... Lluvia de ideas para solucionar un contratiempo En esta situación fui flexible y ... |
| Perseverancia | Favorecer que perseveren en los estudios a partir de la división de tareas para que éstos visualicen logros a corto plazo (profesor), analizando la agenda o promoviendo hábitos de estudio | <ol style="list-style-type: none"> Plantear aprendizajes que puedan dividirse en pequeños objetivos ¿Por qué no he cumplido mi agenda? Análisis de las estrategias y hábitos de estudio |
| Responsabilidad y corresponsabilidad | A partir de dar responsabilidades a los jóvenes y rendir cuentas del grado de implicación. | <ol style="list-style-type: none"> Tengo responsabilidades y las cumpla Compromiso grupal Sigo las normas de funcionamiento del grupo Organizo la agenda y doy respuesta a las demandas Hoy soy el responsable de esta tarea Evalúo mi comportamiento |

4. Evaluación de resultados. La sencillez del proceso de evaluación de los resultados hace que el profesional, junto con los jóvenes puedan analizar los logros obtenidos con el desarrollo de las actividades elegidas.



UNIVERSITAT
BARCELONA



Conclusiones:

- Los jóvenes que sepan evaluar su nivel competencial y adquieran estas competencias básicas de empleabilidad tendrán más y mejores oportunidades que aquellos que no dispongan de ellas. Como ya hemos dicho, la valoración de las competencias de empleabilidad es un elemento determinante en los procesos de selección que realizan las empresas. Si los empleadores valoran las competencias de empleabilidad genéricas por encima de las competencias específicas, diseñar actuaciones que ayuden a las personas a evaluar su nivel competencial y las orienten para su desarrollo, incrementaría sus posibilidades de incorporación, y mantenimiento del empleo e incluso de promoción profesional, en un mercado laboral caracterizado por una alta competitividad, inestabilidad y cambio. Conseguir que los jóvenes reconozcan su nivel competencial en estas 8 competencias básicas de empleabilidad, y ofrecer orientación para su desarrollo, seguramente mejoraría sus posibilidades de transitar con éxito a la vida laboral, a la vida independiente y en el mercado laboral.
- Es necesario desarrollar un trabajo en red entre diferentes programas y profesionales: programas de ocupación, sistemas de protección, sistema educativo, que ayuden a satisfacer las necesidades detectadas desde la prevención. Por lo que es imprescindible desarrollar un trabajo coordinado. Debemos eliminar los prejuicios y estereotipos de los empleadores, por lo que se hacen imprescindibles actuaciones de intermediación laboral, incorporando el mundo empresarial y desarrollando un trabajo socioeducativo con las familias de retorno (Marzo, Sala, Arnau y Jariot, 2015)
- No desarrollar programas centrados únicamente en la inserción laboral, sino optar por programas preventivos que fomenten el éxito académico, programas integrales centrados en los diferentes ámbitos de la vida de los jóvenes. Una de las grandes preocupaciones de estos jóvenes es su salida del centro, por lo que preparar y gestionar esta transición a partir del desarrollo de un proyecto profesional en el que participe el centro educativo, el CRAE y el mundo empresarial ayudaría a desarrollarse profesionalmente
- El soporte educativo podría garantizar el éxito en estos procesos de transición. En los centros debería existir un tutor de referencia que prepare al joven en este proceso desde los 12 años y que se ocupe de su seguimiento hasta que se produzca una inserción sociolaboral exitosa.

Referencias bibliográficas / Webgrafía.

- Álvarez Pérez, P. R. y López Aguilar, D. (2012). Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional y vital. *REOP*, 23 (1), 13-25
- Arias Montoya, L., Portilla, L.M. y Florez de Trujillo, M.E. (2007). Competencias y empleabilidad. *Scientia et Technica* Año XIII, 37, 379-382.



UNIVERSITAT
BARCELONA



- Arnau-Sabatés, L., Marzo, M.T., Jariot, M. i Sala-Roca, J. (2014). Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood. *European Journal of Social Work*, 17(2), 252-265. doi: 10.1080/13691457.2013.802227
- Bendit, R. y Stokes, D. (2004). Jóvenes en situación de desventaja social: políticas de transición entre la construcción social y las necesidades de una juventud vulnerable. *Revista de Estudios de Juventud*, 65, 115-131
- De La Herrán Gascón, A., García Barriocanal, C. e Imaña Martínez, A. (2008). Valoración del acogimiento residencial en centros de protección de menores: Las vivencias de los jóvenes y sus familias. *Tendencias pedagógicas*, 13, 193-210
- Dixon, J. 2006. Pathways to work experience: Helping care leavers into employment. York: University of York.
- Dominguez Alonso, F.J. (2012). ¿Hacia dónde va el acogimiento residencial? *International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD Revista de Psicología*, 1 (1), 141-150.
- Du Bois-Reymond, M. y López Blasco, A. (2004). Transiciones tipo yo-yo y trayectorias fallidas: hacia las políticas integradas de transición para los jóvenes europeos. *Revista de Estudios de Juventud*, 65, 11-29.
- Fernández Del Valle, J. F. (2008). Spain. In M. Stein and E. Munro (Eds.), *Young People's Transitions from care to adulthood*. International Research and Practice. London: Jessica Kingsley Publishers. Gilligan.
- Fernández, B. (2007). Competencias laborales y de empleabilidad en la educación vocacional. *Revista Calidad en la educación*, 27, 36-51.
- Fernández Tilve, M.D. y Malvar Méndez, M.L. (2011). El papel de la escuela en la transición a la vida activa del/la adolescente: buscando buenas prácticas de inclusión social. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 4 (2), 101-114.
- Goyette, M. (2006): Préparation à la vie autonome et insertion socioprofessionnelle des jeunes pris en charge par l'État: quelles interventions ? *Revue pluridisciplinaire de recherche*, 2. <https://journals.openedition.org/sejed/159>
- Goyette, M. (2010). El tránsito a la vida adulta de los jóvenes atendidos desde los servicios sociales. *SIPS - Revista Interuniversitaria De Pedagogía Social*, 17, 43-56
- Husain, M. Y., Mokhtar, S. B., Ahmad, A. A. y Mustapha, R. (2010). Importance of Employability Skills from Employers' Perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 7 (1), 430-438
- Jariot, M, Rodríguez, M., Sala, J. y Villalva, A. (2008). El proceso de desinternamiento de jóvenes ex tutelados para favorecer una inserción sociolaboral positiva. Análisis de la situación actual en los Centros Residenciales de Acción Educativa de Cataluña. *Bordon*, 60 (3), 49-65
- Jariot-García, M.; Sala-Roca, J. y Arnau-Sabaté, L. (2015). Jóvenes tutelados y transición a la vida independiente: Indicadores de éxito. *REOP*, 26 (2), 90-103





- Jariot, M.; Arnau Sabatés, L., Sala Roca, J. y Marzo, T. (2015). Guia per al desenvolupament de competències d'empleabilitat per a joves : estratègies d'intervenció per a professionals. 2015. 11 pág. <<https://ddd.uab.cat/record/132068>> [Consulta: 1 marzo 2019].
- Lenz-Rashid, S. (2006). Employment experiences of homeless young adults: Are they different for youth with a history of foster care? *Children and Youth Services Review*, 28 (3), 235-259.
- Martín, E.; Muñoz De Bustillo, M.C.; Rodríguez, T. y Pérez, Y. (2008). De la residencia a la escuela: la integración social de los menores en acogimiento residencial con el grupo de iguales en el contexto escolar. *Psicothema*, 20 (3), 376-382
- Martínez-Agut, M.P. y Ramos Hernando C. (2014). Basic Communication Skills in Professional Insertion. Intervention Grade Students of Directors and Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 273- 281. doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.074
- Marzo Arpón, T. Sala Roca, J, Jariot Garcia, M. y Arnau Sabates, L. (2018). Cómo desarrollan los centros residenciales de acción educativa las competencias básicas de empleabilidad en los adolescentes tutelados. XIII CONGRESO INTERNACIONAL DE INFANCIA MALTRATADA, 112-121. http://www.congresofapmi.es/imagenes/tablaContenidos02Sub/XIII_Congreso_Murcia_2016_FAPMI-AMAIM_LibroActas.pdf
- Marzo Arpón, T., Sala Roca, J., Arnau Sabatés, L. y Jariot Garcia, M. (2015). Guia per al desenvolupament de competències d'empleabilitat per a joves : estratègies d'intervenció per a les famílies. 2015. 8 pág. <<https://ddd.uab.cat/record/132066>> [Consulta: 1 marzo 2019].
- Melendro Estefania, M. (2011). El tránsito a la vida adulta de los jóvenes en dificultad social: la incidencia de la intervención socioeducativa y la perspectiva de profesionales y empresarios. *Revista de Educación*, 356, 327-352
- Montserrat Boada, C. y Casas Aznar, F. (2010). Educación y jóvenes extutelados: revisión de la literatura científica española. *Educación XX1*, 12, 117-138
- Montserrat Boada, C., Casas Aznar, F. y Bertrán Camats, I. (2010). La situació escolar dels adolescents acollits en centre residencial, família extensa o aliena a Catalunya. Institut de recerca sobre la qualitat de vida. Universitat de Girona. http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematics/07infanciaiadolescencia/DEST_columna_dreta/enllasos/situacio_escolar_adolescents_acollits.pdf
- Naccarato, T.; Brophy, M.; Courtney, M. E. (2010). Employment outcomes of foster youth: The results from the Midwest Evaluation of the Adult Functioning of Foster Youth. *Children and Youth Services Review*, 32 (4), 551-559.
- Parrilla Latas, A., Gallego Vega, C. y Moriña Díez, A. (2010). El complicado tránsito a la vida activa de jóvenes en riesgo de exclusión: una perspectiva biográfica. *Revista de Educación*, 351, 211-233.





- Pérez Ferrando, M.V., De León y Huertas, C., Olivares García, M.Á. y Arias Blanco, V. (2005). La orientación profesional en educación secundaria en el proceso de transición escuela-trabajo en la ciudad de Córdoba. Actas del IV Congreso de Formación para el trabajo. Zaragoza, 9-11 de noviembre, 2005
- Quek, A. H. (2005). Learning for the workplace: a case study in graduate employees' generic competencies. *Journal of Workplace Learning*, 17 (4), 231-242.
- Sala-Roca, J.; Villalba, A.; Jariot, M. i Rodríguez, M. (2009). Characteristics and sociolabour insertion of young people after residential foster. *International Journal of Child and Family Welfare*, 12(1), 22-34.
- Sala-Roca J., Jariot, M., Villalba, A. & Rodríguez, M. (2009). Analysis of factors involved in the social inclusion process of young people fostered in residential care institutions. *Children and Youth Services Review*, 31(12), 1251-1257.
- Sala Roca, J., Arnau Sabatés, L., Jariot, M., Marzo, T. y Pagés, A. (2015). The Big Eight +12. Test de competències d'empleabilitat. 2015. <<https://ddd.uab.cat/record/128299>> [Consulta: 1 marzo 2019].
- Santana, L.E., Feliciano, L. y Jiménez, A.B. (2016). Perceived family support and the life design of immigrant pupils in secondary education. *Revista de Educación*, 372, 32-58. doi:10.4438/1988-592X-RE-2015-372-314
- Santana, L.E., Feliciano, L. y Alonso, E (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 355-369. Doi: 10.5209/RCED.52444
- Sheffield Morris, A., Silk, J.S., Steinberg, L., Myers S.S., Robinson, L.A. (2007). The role of the family context in the development of emotion regulation. *Social Development*, 16(2):361-388.
- Stein, M. (2008). Transitions from Care to adulthood. Messages from research for policy and practice. En Stein, M. y Munro, E. (eds), *Young People's Transitions from care to adulthood. International Research and Practice* (pp. 289-307). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Su, W. y Zhang, M. (2015). An integrative model for measuring graduates' employability skills—A study in China. *Cogent Business & Management*, 2, 1-11.
- Van-Der Hofstadt, C. y Gómez, J. (2006). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Vargas, F. (2005): Key Competences and Lifelong Learning. Montevideo: Cinterfor.
- Yergeau, E.; Pauzé, R. y Toupin, J. (2007): "L'insertion professionnelle et l'adaptation psychosociale des jeunes adultes ayant reçu des services des centres de la jeunesse". *Intervention Journal*, 127, 58-69.



UNIVERSITAT
BARCELONA



Cláusula relativa al uso de los datos de carácter personal:

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que los datos personales facilitados van a ser incluidos en un fichero de datos de carácter personal, con la titularidad de la Federación de Asociaciones para la Prevención del Maltrato Infantil (FAPMI), con domicilio en C / Delicias, nº. 8, entreplanta. 28045, Madrid, entidad destinataria de la información facilitada.

De conformidad con el Art. 6.1 de la LOPD, le comunicamos que los datos solicitados serán utilizados por FAPMI para la difusión de sus actividades y, con su firma, Ud. autoriza la cesión de dichos datos a otras entidades colaboradoras de la Federación o con fines análogos y complementarios. Ud. tiene derecho a acceder, modificar y cancelar los datos contenidos en nuestro fichero dirigiéndose a la dirección antes mencionada, a la atención de la Secretaría de la FAPMI.



UNIVERSITAT
BARCELONA