

# H39ERRAMIENTAS

REVISTA DE FORMACION PARA EL EMPLEO

Educación de adultos  
La evaluación del  
Plan PEPA

España  
El IVA y la Formación  
Profesional

Orientación para la  
inserción laboral

Asturias  
«Infoempleo»: Programa  
de seguimiento de la FP

Orientación del trabajo y  
nuevas cualificaciones

Planificación estratégica  
Instrumento para el  
desarrollo territorial

Reportaje:  
Escuela Universitaria de Ingeniería  
Técnica en Tejidos de Punto

700.- Ptas.  
Edita:  
Fondo Formación  
AÑO VII - Vol. III



## en este número

### 14 EL IVA Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

MARCIAL AMOR - FRANCISCO LÓPEZ ROMITO

Los autores analizan la repercusión del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) y sus exenciones legales en el ámbito de las empresas de formación, señalando algunos problemas en su aplicación y proponiendo el estudio de ciertas modificaciones en la actual regulación.

### 18 NUEVOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS CUALIFICACIONES

ROGELIO NAVARRO DOMENICHELLI

Este artículo describe los requisitos que plantean los nuevos sistemas de organización del trabajo, desde el punto de vista de las cualificaciones laborales necesarias para la competitividad de los productos y servicios en los mercados internacionales.

### 22 CONCLUSIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DEL PLAN PEPA

ANA MADARRO RACKI

Los lectores de Herramientas han sido informados oportunamente del desarrollo del PLAN DE EDUCACION PERMANENTE DE ADULTAS (PLAN PEPA), cuya ejecución finalizó el pasado año.

El siguiente artículo recoge algunas conclusiones de la evaluación final del mismo realizada, a solicitud del Ministerio de Educación y Ciencia, por un equipo independiente coordinado por la autora.

### 30 «INFOEMPLO»: PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

PABLO PRIESCA BALBÍN - EVA HUELGO TELEÑA

Desde 1991 se viene desarrollando en Asturias, dependiendo de la Agencia Regional de Empleo, el programa para el seguimiento de la Formación Ocupacional INFOEMPLO. Dicho programa, que pretende servir de vínculo de unión entre alumnos formados y empresas, es ejecutado por el Centro de Formación en Nuevas Tecnologías (Fondo Formación) de Gijón.

### 38 ESCUELA UNIVERSITARIA DE INGENIERÍA TÉCNICA EN TEJIDOS DE PUNTO: UNA ENSEÑANZA TECNOLÓGICA ACTUALIZADA DE CARA A LA COMPETITIVIDAD

La única Escuela de España que otorga un título universitario de ingeniero técnico en esta especialidad, forma a sus alumnos en el dominio teórico y práctico de las más avanzadas tecnologías, con el fin de afrontar la continua actualización y renovación de las técnicas de producción y favorecer la competitividad del sector.

### 44 RECURSOS Y ESTRATEGIAS DE ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL

NURIA PÉREZ ESCODA

Analizamos en este artículo las características más relevantes de las diversas intervenciones desarrolladas con el propósito de proporcionar orientación para la inserción laboral.

### 50 LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, UN INSTRUMENTO PARA EL DESARROLLO DEL TERRITORIO

FERNANDO BARREIRO CAVESTANY

La participación de los actores de la ciudad en la definición de objetivos comunes es uno de los medios más eficaces para crear consenso y para implicar al propio tejido social en la construcción de su futuro. La Fundación CIREM promueve la planificación estratégica de las ciudades y del territorio desde una perspectiva participativa que integre los diferentes aspectos de la ciudad: el económico, el ciudadano, el social y el cultural. De esa manera es posible prever e intervenir, con garantías de éxito, en los complejos problemas que debe afrontar la gestión urbana. Nuestra participación en la elaboración del Plan Estratégico de Viladecans y del plan de futuro del barrio del Clot; en la planificación de la comarca del Bages y de la comarca de la Vega Baja de Alicante, nos ha permitido desarrollar y poner a punto una metodología apropiada para este tipo de intervención.

y además:

- Panorama .....	5	- Encuentros .....	36
- Carlo Callieri: «¿A qué nuevos desafíos se enfrentan la educación y la formación en Europa?» .....	12	- Portugal: Estado actual de la investigación sobre formación. Margarida Marques .....	49
- El PEPA: Un ejemplo de la necesidad de decisiones políticas en materia de formación - Mariano Jabonero Blanco .....	28	- Agenda .....	52
		- Publicaciones .....	56





# HERRAMIENTAS

REVISTA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Año VII - Vol. III - Mayo-Junio/1995

Publicada por Fondo Formación  
(Fondo de Promoción de Empleo de  
Construcción Naval)

Madrid: Plaza Ciudad de Viena, 7  
C.P. 28040 - Teléfono (91) 535 00 17

Barcelona: c/ Om, 5-7  
C.P. 08001 - Teléfono (93) 442 94 00

**Dirección:** Xoan P. Cornide

**Edición:** Ernesto Frers

**Comité de Redacción:**

Carlos de la Cruz Adalberto Ferrández  
Francisco López Romito Jorge Cavodeasi  
Juan Manuel Puente

**Consejo Asesor:**

Fco. de Assis Blas Aretio F. de Paula Pons  
Fco. Cruz de Castro Ettore Gelpi  
Federico Gómez Rguez. de Castro José Sáenz  
Julio Sánchez Fierro Enrique Retuerto

**Producción:** Neo-3 Comunicación

**Diseño:** Triangle

**Maquetación:** Oscar Camprubí

**Fotografía:**

Joan Reig - Alberto Bermejo - Joan Salrach

Luis F. Valcarcel - CEDEFOP

**Gráficos:** Marcel Aguilar

**Administración:** Soledad Lafuente

**Impresión:**

ARFAGRAF, S.A. Pujades, 140, 1º

08005 Barcelona

Dep. Leg. B-18.983-1988



Foto portada: Luis F. Valcarcel

«La primera valoración positiva que merece el plan PEPA, es que fue una iniciativa con un origen político y con una finalidad solidaria y compensatoria» - dice Mariano Jabonero en su comentario sobre el Plan de Educación Permanente de Adultas; y agrega más adelante: «Gracias a él más de 20.000 mujeres analfabetas o semianalfabetas pudieron acceder al derecho a la educación: sólo con esta prestación de servicio público educativo estaría justificado el PEPA; y no sólo su existencia sino, también, su éxito». Por su parte, Ana Madarro ha elaborado especialmente para **Herramientas** un artículo que sintetiza las conclusiones de la evaluación final de ese plan, cuya ejecución se cumplió el año pasado, realizada por un equipo de profesionales que ella misma dirigió por encargo del MEC. Ambos autores, desde distintos enfoques, coinciden en la importancia intrínseca de un plan de alfabetización de tal envergadura y alcance, señalando también sus fallos y limitaciones, en tanto ese tipo de acciones no se incluyan en un proyecto más amplio e intensivo de inserción social y laboral de los colectivos afectados.

Un tema de gran importancia para el sector es el que abordan Marcial Amor i Francisco López Romito en su trabajo sobre «IVA y Formación», en el que realizan un excelente análisis de una verdadera paradoja impositiva y plantean la posibilidad de revisar su regulación. El presente número de nuestra revista aborda también, entre otros asuntos de interés, el de la inserción laboral a través de la orientación e información sobre el empleo, cuyos recursos y estrategias se analizan en el artículo de Nuria Pérez Escoda, complementado por un informe sobre el programa «Infoempleo» que gestiona Fondo Formación en Asturias, por iniciativa del Principado y con su supervisión.

**Xoan Pérez Cornide**  
**Director**

## Información a los lectores

**Herramientas** está a disposición de sus lectores para solventar cualquier consulta relativa a la revista. Según el tipo de información requerida, rogamos dirigirse a:

### Redacción

(Colaboraciones, información para publicar, ampliación de fuentes o datos sobre material publicado).

Tel. (93) 442 94 00. Fax (93) 442 44 19

### Administración

(Suscripciones, pedido de ejemplares, información sobre inserciones publicitarias).

Tel. (91) 535 00 17. Fax (91) 553 18 29



# Recursos y estrategias de orientación para la inserción laboral

Núria Pérez Escoda  
Universidad Autónoma de Barcelona

*Analizamos en este artículo las características más relevantes de las diversas intervenciones desarrolladas con el propósito de proporcionar orientación para la inserción laboral.*

Son numerosas las iniciativas que algunas entidades (INEM, Ayuntamientos, Centros de Formación, Asociaciones, etc...) han puesto en práctica con el propósito de facilitar la inserción laboral de los desempleados. Las diferentes responsabilidades respecto al problema del desempleo y las peculiares características de cada una de estas entidades (ámbito disciplinar, recursos humanos y materiales, área de incidencia, etc...) ha generado la utilización de diversos materiales y estrategias de intervención.

La iniciativa más conocida a causa de su dilatado uso, se centra en la elaboración de diversas **publicaciones** (folletos, guías, cuadernos y libros) con la intención de proporcionar información a un gran número de personas sobre los métodos, canales y técnicas de búsqueda de empleo. Estas publicaciones acostumbran, a pesar de su variedad, a presentar contenidos muy similares entre sí (véase cuadro 1).

Entre las particularidades de algunos de estos impresos podemos destacar que:

- Algunos consideran la búsqueda de empleo por cuenta propia -autocupación- mientras que la mayoría se centran en la búsqueda de empleo por cuenta ajena.

- Otros informan acerca del empleo público, además del privado.

- En algunos se incluyen cuestionarios o fichas para la autoreflexión sobre las propias cualidades del demandante, mientras que otros se limitan a proporcionar Información.

- Y finalmente, algunos ofrecen una agenda de direcciones y/o entidades de interés.

De forma parecida a tales documentos últimamente podemos encontrar algunos recursos elaborados con el

apoyo de las nuevas tecnologías; nos referimos a **programas informáticos y videodiscos interactivos** diseñados con el mismo propósito. Estos instrumentos destacan positivamente por su capacidad motivadora, en parte debida a la novedad y en parte como resultado de invitar al sujeto a la participación, tanto en la selección de los contenidos como en su implicación en la resolución de ejercicios o simulaciones prácticas.

*Cuadro 1.  
Contenido  
típico de las  
publicaciones  
informativas.*

## 1. Importancia de la búsqueda organizada de empleo:

- El trabajo de buscar trabajo.
- Recursos para la planificación de la búsqueda de trabajo.

## 2. Pasos para determinar las ocupaciones apropiadas a cada uno:

- Ocupaciones de interés para el candidato.
- Requisitos de las ofertas en las ocupaciones de interés.
- Valoración de las características que ofrece el candidato.
- Determinación de las exigencias mínimas del candidato.

## 3. Métodos de búsqueda de empleo:

- Las oficinas del INEM.
- Los familiares, amigos y conocidos.
- Los anuncios de la prensa.
- Las publicaciones oficiales.
- La presentación directa a empresas.
- Las bolsas de trabajo, gremios y colegios profesionales.

## 4. Las técnicas de búsqueda de empleo.

- La carta de presentación.
- El currículum vitae.
- La llamada telefónica.
- El autoanuncio.
- La entrevista.
- Las pruebas de selección.

## 5. Los tipos de contrato.



Sin ánimo de ser exhaustivos, en el cuadro 2 hemos intentado recoger una sucinta muestra de los muchos documentos elaborados para difundir información sobre

la búsqueda de empleo. Asimismo, incorporamos un breve comentario sobre las características más relevantes de cada uno de ellos.

Cuadro 2.  
Publicaciones  
relevantes  
sobre  
Búsqueda de  
Empleo.

Autor Editor	Título	Fecha Public.	Tipo Public.	Observaciones
Auquier, J. Centre d'Information et Counseling (CICO). Bélgica.	Comment trouver son premier emploi.	1963	Cuaderno	Presenta diferentes recursos de búsqueda de empleo por cuenta ajena, tanto en el ámbito privado como el público. Dirigido a universitarios.
Career Center. University of Texas at Austin. Counseling, Learning and Career Services. Texas.	How to job hunt.	1985	Folleto	Estructurados en forma de unidades. Destinados a universitarios. Informan sobre las estrategias de búsqueda de empleo y los mecanismos para conseguir información útil y veraz.
Vázquez, J.M. Ed. Martínez Roca. Barcelona.	Cómo encontrar empleo.	1985	Libro	Obra introductoria a los procesos y técnicas de búsqueda de empleo. Por su sencillez es asequible para todos los públicos.
Ajuntament de Barcelona. Àrea de Joventut i Esports	ABC de l'Autoocupació.	1986	Cuaderno	Monográfico sobre autoocupación. Ofrece información sobre los diferentes aspectos a tener en cuenta antes de iniciar un proyecto de creación de empresa. Dirigido a los jóvenes.
Phillips, C. The new Publishing Company Ltd. Newport House. Gran Bretaña.	Copying with jobhunting.	1987	Cuaderno	Presenta cuestionarios sencillos que dirigen la autoreflexión sobre las propias cualidades al demandante de empleo. Original y asequible.
Florencio C. Generalitat de Catalunya. Dpt. de Treball. Direcció Gral. d'Ocupació. Servei de Valoració i Atenció a l'Atur.	Com buscar feina.	1987	Cuaderno	Distribución gratuita. Iniciación a la búsqueda de empleo por cuenta propia o ajena. Redacción sencilla y asequible.
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INEM-Barcelona.	Buscar trabajo: Plan de Información de Búsqueda de Empleo (PIBE).	1988	Cuaderno	Guía muy sencilla utilizada como soporte para los usuarios del Plan PIBE realizado en las oficinas del INEM-Barcelona. Contiene información básica para la búsqueda de empleo.
Farr, J.M. JITST Works. Indianapolis-USA.	Getting the job you really want.	1988	Cuaderno	Cuaderno práctico en el que se proponen numerosas actividades para el análisis del propio demandante y de las estrategias o técnicas más comunes para la búsqueda de empleo. Especialmente dirigido a alumnos de enseñanzas medias.
De la Fuente, C. Ed. Temas de Hoy. Madrid.	Guía de mi primer empleo.	1988	Libro	Guía sencilla pero muy completa. Dirigida a jóvenes de 16 a 29 años. Informa tanto sobre la búsqueda de empleo por cuenta ajena como de la vía del autoempleo. Incluye un completísimo listado de direcciones útiles en toda España.
Berengueras, J.R. Institut Municipal d'Educació. Ajuntament de Barcelona.	L'entrevista de treball.	1989	Cuaderno	Trata exclusivamente sobre la entrevista de trabajo (68 págs.). Material de orientación al profesor.
Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Barcelona.	Com buscar feina. Oportunitats laborals dels joves.	1989	Cuaderno	Documento facilitado gratuitamente por el Ayuntamiento. Dedicado especialmente a la inserción juvenil.
Cornejo, T. Oikos-Tau. Barcelona	Guía para encontrar un trabajo, un empleo o una ocupación.	1989	Libro	Libro práctico y sencillo en el que se presenta información y ejemplos sobre las técnicas más habituales de búsqueda de empleo.
AGCAS C.S.U. Gran Bretaña.	Careers information booklets.	1989	Folleto	Existen diversos folletos diferentes centrados en habilidades para la búsqueda de empleo. Contemplan el autoempleo. Gratuitos en los centros de las AGCAS en Gran Bretaña.
Instituto de la Mujer-INEM. Ministerio de Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid	Manual de acción para la búsqueda de empleo de la mujer (MABEM).	1990	Cuaderno	Contempla específicamente la problemática de la mujer frente a la búsqueda de empleo. Esta dividido en cuatro secciones en las que se tratan: la elección de ocupación, los métodos de búsqueda, los procesos de selección y las informaciones mínimas que conviene manejar.
Puchol, L. ESIC Editorial. Madrid	La venta de sí mismo.	1991	Libro	Obra muy completa. Dirigida fundamentalmente a titulados superiores. Útil para los orientadores por la gran cantidad de información que presenta.
Associació d'Amics de la UPC. Publicacions de la UPC. Barcelona	Buscar feina. Orientacions per als titulats de la UPC.	1992	Libro	Dirigido especialmente a los estudiantes de la Universitat Politècnica de Catalunya. Analiza progresivamente tres temas: los procesos de selección, las salidas profesionales y la formación.



De hecho todos estos recursos elaborados para favorecer la orientación de la inserción laboral suelen ser utilizados como apoyo a las diversas estrategias de intervención, las cuales pueden ser clasificadas tanto en función del nivel de actividad que en ellas tiene el usuario (activa/pasiva) como en función de su alcance (individual o grupal).

### Las estrategias de intervención pasivas

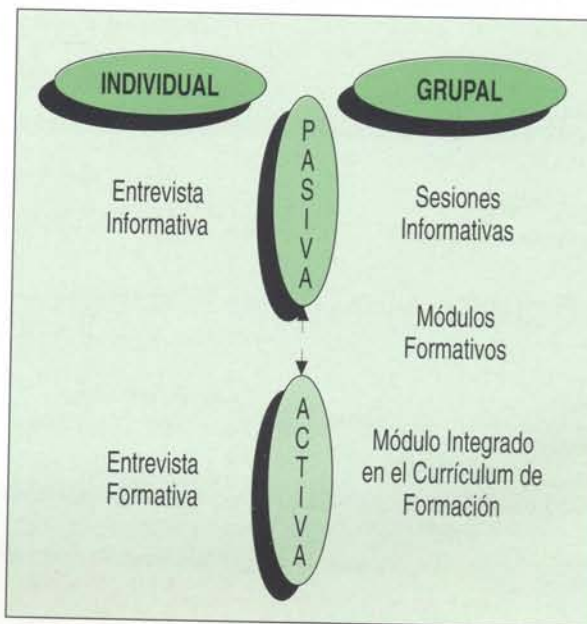
Las estrategias de intervención pasivas son aquellas que se limitan a ofrecer información al usuario. Esta información suele referirse a los conocimientos, destrezas y las actitudes que favorecen la consecución de un empleo.

A nivel individual, la **entrevista informativa**, suele consistir en un servicio público en el que se ofrece información personalmente. En general, estos servicios utilizan como principal recurso un conjunto de publicaciones del tipo de las presentadas anteriormente entregándolas gratuitamente a sus usuarios. Este servicio presenta la ventaja de que con un coste reducido puede atender a un gran número de personas.

A nivel grupal, las **sesiones informativas**, consisten en un conjunto de sesiones basadas en una metodología magistral, en las que el experto (técnico o especialista en inserción) proporciona información y documentación a un grupo de demandantes de empleo con características y necesidades similares. Este es el caso de algunos Módulos de Búsqueda de Trabajo que se vienen desarrollando en el seno de algunos cursos de formación ocupacional y que se limitan al desarrollo de un conjunto de unidades didácticas con la pretensión de transmitir durante la última semana del curso (Aprox. 20 horas) aquellos conocimientos considerados útiles para la inserción laboral. Con estas sesiones la orientación aparece como desligada y, en todo caso sobrepuesta, a la tarea formativo-educativa del curso (Pérez y otros, 1994).

Tanto en la entrevista individualizada como en las sesiones de información grupal, el usuario adopta un papel receptivo pero pasivo. La información solo podrá serle útil si, posteriormente y por su cuenta, es capaz de poner en práctica los aprendizajes y de adaptar sus actitudes de inserción a las aconsejadas. Este tipo de intervenciones, aunque útiles y necesarias, están más próximas a las acciones remediales que a las intervenciones de tipo preventivo más deseables desde el punto de vista de la orientación.

Las estrategias pasivas, en definitiva, no favorecen el desarrollo de destrezas ni de actitudes de inserción, en consecuencia su utilización solo sería aconsejable para aquellos usuarios que presentan un alto nivel de motivación pero que carecen de los conocimientos necesarios.



Esquema 1.  
Estrategias de intervención en inserción laboral.

### Las estrategias de intervención activas

Por su parte, las estrategias de intervención activas exceden la mera transmisión informativa incluyendo la ejercitación de la técnicas de búsqueda de empleo, su seguimiento y el apoyo del experto para orientar el desarrollo de las actitudes positivas de inserción y favorecer su mantenimiento.

En el plano de la intervención activa individual se utiliza la entrevista formativa. En realidad no se trata de una única entrevista sino de un conjunto de encuentros cuyo número dependerá de las carencias y de la disposición del usuario. Una clara muestra de este tipo de intervención lo encontramos en el programa PIBE desarrollado desde 1986 por las oficinas del INEM de Barcelona.

En realidad, a pesar de que el número de entrevistas necesarias no sea siempre el mismo, los contenidos que se desarrollan a lo largo de las mismas acostumbran a ser semejantes. Se inicia el proceso con la identificación y discusión de las posibilidades de empleo del usuario. En esta primera valoración se estima si el sujeto está preparado para la inserción o requiere previamente aumentar su empleabilidad. En este último caso se le orienta sobre los recursos formativos de interés para él. Cuando la valoración aconseja la inserción directa, se ayuda al

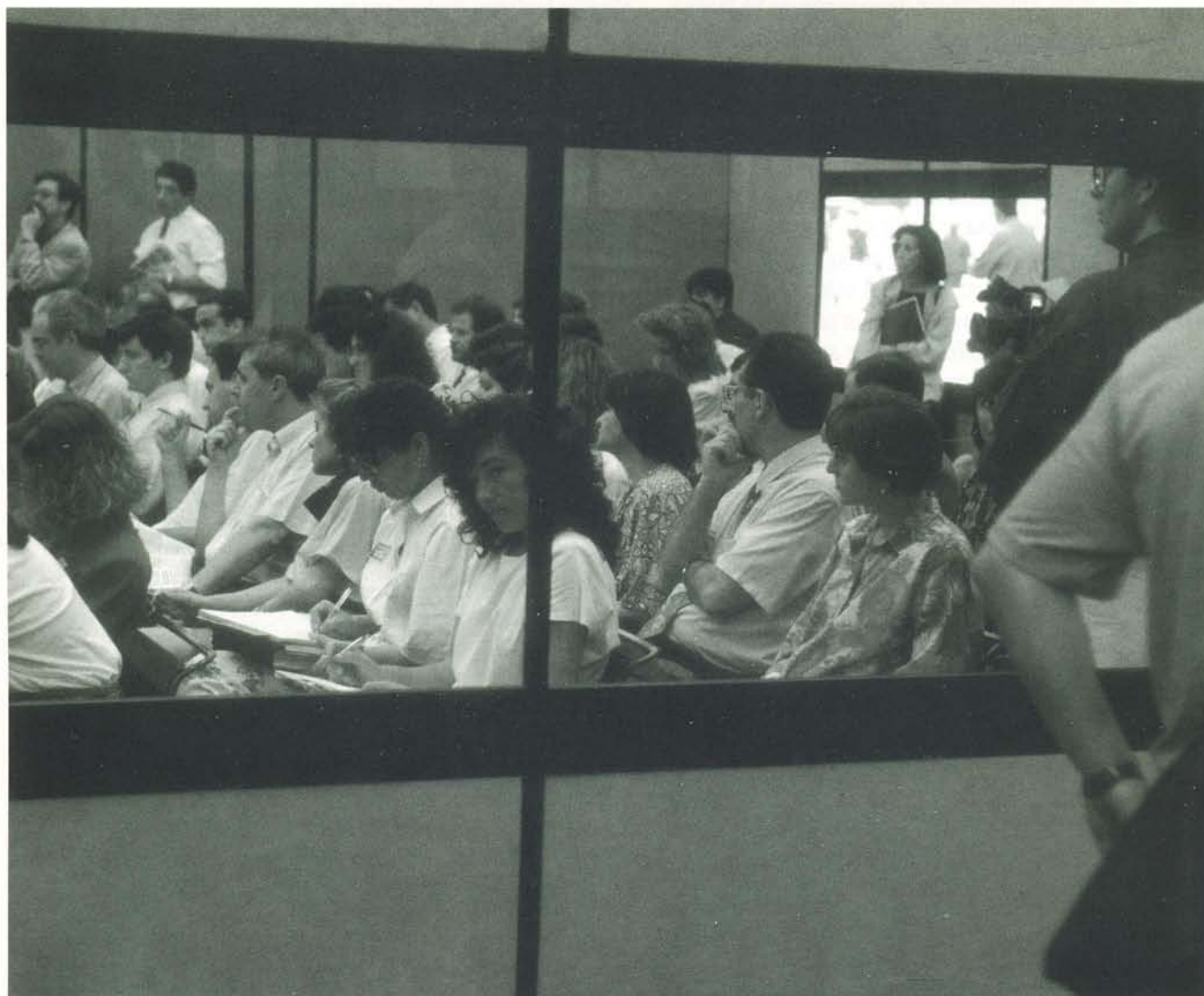


usuario a concretar un plan de acción que facilite su inserción laboral. Este plan varía en cada caso, adaptándose al nivel de conocimientos y actitudes que presenta el usuario. En unos casos se pacta un compromiso de implementación de la búsqueda activa, mientras que en otros casos es necesario mejorar la información y ofrecer apoyo para el mantenimiento de la dedicación en la búsqueda. En los siguientes encuentros se supervisa el cumplimiento de los acuerdos establecidos en relación al plan de acción para la búsqueda de empleo, siendo el marco idóneo para limar deficiencias y rectificar errores. El asesor debe, con tal fin, proporcionar la información que progresivamente vaya siendo necesaria. Para ello puede, como en los casos anteriores, utilizar material escrito: cuadernos, folletos, guías, etc... También en este tipo de entrevistas se empiezan a introducir los videos interactivos

y los programas informáticos. Cuando el demandante disponga de los conocimientos necesarios para la inserción, implante correctamente tales conocimientos y sea consciente de las posibilidades de encontrar empleo y de cómo ampliar tales posibilidades, se pasará a una fase de seguimiento en que los encuentros se espaciarán en el tiempo y se centrarán, fundamentalmente, en mantener la disposición para la búsqueda activa.

La entrevista formativa presenta la ventaja de poder adaptarse a las necesidades personales de cada usuario, aunque posee el handicap de soportar un elevado coste en tiempo.

Como estrategias de intervención activas dirigidas a grupos presentábamos en el esquema I dos modalidades diferentes: el módulo formativo y el módulo integrado en el currículum de formación.





El **módulo formativo** consiste en una especie de cursillo monográfico sobre inserción laboral; sin embargo, se distingue claramente de las sesiones informativas porque rompe con el modelo del docente que mediante clases magistrales proporciona los conocimientos de inserción necesarios. Aquí, el experto se convierte en dinamizador del grupo-clase, a la vez que líder técnico, priorizando el debate y la discusión entre los alumnos. De esta forma el grupo deviene el núcleo en que se intercambian las informaciones, se busca soporte y comprensión (Montané, 1994). El experto colaborará con el grupo aportando nuevos conocimientos cuando evidencie confusión o inexactitud.

Esta estrategia de intervención es la que caracteriza a los denominados «Clubs de búsqueda de empleo» y ha sido también utilizada para la aplicación colectiva de los programas PIBE antes citados. La experiencia ha puesto de relieve que la adaptación a cada caso en particular, ofrecida por la atención individualizada, queda compensada en el módulo por la motivación derivada de la cohesión grupal y la generación de valores colectivos de actuación con respecto a la inserción (Marsol, 1991).

De igual modo que en la entrevista formativa, pueden utilizarse las publicaciones y recursos existentes, aunque únicamente como complemento, evitando que con ello se censure la dinámica grupal. Esta estrategia de intervención tiene la ventaja de que con un tiempo similar al utilizado en la entrevista formativa se atiende alrededor de quince usuarios cada vez. Sin embargo, consideramos necesario destacar como limitación que con un relativamente corto período de tiempo, solo es posible conseguir que los alumnos empiecen a replantear sus actitudes de inserción ya que el cambio de éstas es tarea algo más larga y costosa.

El **Módulo integrado en el currículum de formación** se caracteriza por considerar la orientación de la inserción laboral como parte de la propia formación para la ocupación. Es decir, el profesor del curso asume la responsabilidad de preparar a sus alumnos para la inserción laboral positiva al mismo tiempo que les transmite los contenidos propios del curso de formación.

Esta nueva estrategia parte necesariamente de la intervención por programas, inspirada en el modelo de asesoramiento. En la práctica, se cuenta con un programa de orientación de la inserción previamente elaborado. El profesor con el asesoramiento de un orientador o experto analizan la mejor manera de integrar y distribuir los contenidos de este programa a lo largo del currículum del curso de formación. Este paso en algunos cursos resultará sencillo, mientras en otros deberán programarse algunas sesiones específicas para compensar los aspectos que no haya sido posible integrar completamente en el programa formativo.

El módulo integrado parte de la premisa de que el profesor del curso aparece como modelo profesional para sus alumnos y como experto en la ocupación concreta en la que los instruye, es quien mejor puede proporcionar orientación para la inserción en dicha ocupación. Paralelamente, con esta estrategia los alumnos adquieren conocimientos, practican destrezas de inserción y, a su vez, cuentan con el apoyo y la supervisión del profesor-orientador durante un tiempo más prolongado equivalente a la misma duración del curso, hecho que favorece el cambio de actitudes. Además, se benefician de su pertenencia a un grupo-clase, aprovechando las ventajas de motivación, soporte y compromiso colectivo que exponíamos al hablar del módulo formativo.

#### Bibliografía

L.N.E.M. (1989): *Guía para la realización del Plan Informativo de Búsqueda de Empleo*. Subdirección de empleo. INEM Barcelona. Documento inédito.

Marsol, L. y Montané, J. (1991): «La inserción laboral y el programa de información y búsqueda de empleo (PIBE). Evaluación del resultado de una muestra en paro». *Herramientas* 15, (3) 40-47. Barcelona: Fondo Formación.

Montané, J. (1993): *Orientación Ocupacional*. Barcelona: CEAC.

Pérez, N., Jariot, M. y Martínez, M. (1994): *Propuestas para la elaboración de un programa de orientación para la inserción laboral. Actas del XI Congreso Internacional de Recursos Humanos, Orientación y laboral*. Madrid: AEOEP-AIOSP.

Pérez Escoda, N. (1995): *La orientación para la inserción laboral: Una propuesta de intervención integrada en el currículum de Formación Ocupacional*. (En prensa).

