

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



PREOCUPA'T FOR ALL: CONCLUSIONES DEL FORO TÉCNICO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LOS UNIVERSITARI@S CON DISCAPACIDAD: OBSTÁCULOS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Pilar García Agustín

Vicerrectora de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa de la Universitat Jaume I

María Isabel Beas Collado

Responsable de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas

Universitat Jaume I

Olga Carbó Badal

Responsable del Programa de Atención a la Diversidad

Universitat Jaume I

M. Antonia Cerveró Llopis

Técnica de inserción profesional

Universitat Jaume I

1. Introducción

La presente comunicación tiene por objeto extractar las conclusiones del Foro técnico desarrollado en las VII Jornadas de Empleo de la Universitat Jaume I (abril 2014), enmarcadas dentro del Proyecto Preocupa't for All, cofinanciado por la Fundación Universia.

El proyecto Preocupa't for All, tuvo por objetivo mejorar la empleabilidad de los estudiantes y titulados de nuestra universidad con discapacidad o necesidades educativas especiales. Se desarrolló en el curso académico 2013-2014 implicando a los dos servicios de la universidad vinculados con el fomento de la empleabilidad y el apoyo a la diversidad, así como a nuestro Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa.

Desde la Universidad ofrecemos una continuidad en los servicios ofrecidos, a través de las acciones implementadas por la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas, con las que se ofrece mejorar la empleabilidad, fomentar el emprendimiento y motivar la participación tanto en los programas de prácticas, nacionales como internacionales (Beas, 2013:154), como en la orientación profesional (Beas, Pérez y García, 2007:12) entre las personas con discapacidad o necesidades educativas especiales, ya sea estudiantado o personas tituladas/graduadas universitarias aunando, además, la atención que se ofrece a través del Programa de Atención a la Diversidad donde se imparte apoyo académico a los miembros de la comunidad universitaria que presentan algún tipo de necesidad educativa específica (NEE) así como a su profesorado.

La celebración del foro técnico tuvo por objeto coordinar esfuerzos orientados a la mejora de la empleabilidad del este colectivo. Configurado como una puesta en común de los proyectos y servicios que cada entidad convocada desarrolla, se establecieron canales de comunicación y colaboración para conseguir este propósito.

Ante la respuesta masiva de las entidades convocadas, la metodología utilizada fue dividir las en 4 grupos de debate con los siguientes participantes:

- Administración. Subdirección General de Promoción de Emprendedores de la Secretaría Autonómica de Economía y Empleo. (Generalitat Valenciana); EmprenJove Castellón. Servicio de asesoramiento y formación en gestión empresarial, para jóvenes que quieran crear su propia empresa, Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de la Generalitat Valenciana y Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF, Generalitat Valenciana.)
- Fundaciones / Asociaciones. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI); Movimiento católico especializado en el ámbito de la enfermedad y discapacidad de Castellón (Frater Castellón); Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE); Asociación de Familias y Personas Sordas de la Provincia de Castellón. (ASPAS Castellón); Fundación Adecco; Fundación Síndrome de Down de Castellón; Fundación Universia; Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA) y FSC INSERTA. Asociación de la Fundación ONCE para la formación, servicios y colocación de personas con discapacidad.
- Sector empresarial. Confederación de Empresarios de Castellón (CEC), Cámara de Comercio de Castellón, Asociación de Trabajadores Autónomos de la Comunidad Valenciana (ATA)
- Sector sindical. Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO)
- Estudiantado / Personas tituladas. Cuatro personas

- Universitat Jaume I. Responsables del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa (VEOIE) de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIEPEP), Programa de Atención a la Discapacidad (PAD), Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA) así como los coordinadores de las prácticas internacionales.

Las cuatro materias objeto de debate fueron las prácticas externas, la formación, el fomento del empleo y la orientación y motivación. En cuanto a la gestión del contenido, el debate versaría sobre los proyectos en los que participa cada entidad, obstáculos y facilitadores detectados en la puesta en marcha de esos proyectos; propuesta de proyectos de futuro para mejorar la inserción laboral y mejora de la empleabilidad; ideas para involucrar más a los actores y por último, las formas de colaboración con la universidad.

2. Contenido Foro Técnico

2.1. Prácticas externas

Uno de los obstáculos detectados, por parte de los estudiantes, lo supondría el hecho de no disponer de ayudas para su desplazamiento al trabajo, hasta el punto de tener que renunciar a ellas por no poder costeárselo. Además la obligatoriedad de las empresas de cotizar por las prácticas externas remuneradas, es un obstáculo que desincentiva la aportación de ayudas al estudio por parte de las entidades cooperadoras.

En las muchas empresas con expedientes de regulación de empleo resulta muy complicado hacer entender a las plantillas de trabajadores que se debe continuar acogiendo estudiantes en prácticas.

Desde la universidad el obstáculo detectado para solicitar ayudas con el fin de realizar las prácticas de movilidad lo supone el hecho de que debe anticiparse quién será la persona con discapacidad que deba beneficiarse, lo que obliga a solicitar la ayuda de un año para otro. Además, la dificultad para acceder a estos programas varía mucho en función del tipo de discapacidad de que se trate.

Sobre las propuestas de mejora, es importante mantener la oferta de prácticas externas por su primordial función como experiencia (pre) profesional cualificada ya que la inserción profesional de las personas con discapacidad implica una forma de hacerse útil a la sociedad y de darles mayor visibilidad, por ello se propone colaborar con la Universidad para sensibilizar a las empresas, con el fin de que no sean reticentes a acoger estudiantado en prácticas, y que los trabajadores no lo interpreten como una amenaza, diferenciando las prácticas del trabajo. Habría que facilitar al máximo la supervisión, seguimiento y evaluación de las prácticas por parte de las entidades colaboradoras, «hacérselo más fácil» dotándolas de recursos y apoyo y fomentar la sensibilización para que las empresas realmente proporcionen una autonomía suficiente a los estudiantes en prácticas para que puedan desarrollar al máximo sus potencialidades, dotando de recursos y autonomía y evitando la sobreprotección. Además se habla sobre la posibilidad de enfocar las prácticas externas dentro de los programas de voluntariado, «las prácticas implican experiencias enriquecedoras».

Otra idea sería reconocer a las empresas adaptadas con una publicidad anual o en redes sociales por ejemplo así como premiar a nivel cuantitativo y cualitativo a las entidades que acojan personas con discapacidad, «también con galardones».

2.2. Formación

En cuanto a los obstáculos detectados, se pone de manifiesto que, aunque existe mucha oferta de formación, las acciones se lanzan «de forma aislada y poco integrada». La formación se debería articular en dos vertientes: por un lado la formación específica para todo el mundo en general y la formación dirigida a que las personas puedan solventar muchas cuestiones previas antes de poder decidir si quieren buscar trabajo por cuenta ajena o lanzarse a la emprendeduría.

Las demandas de formación que se exponen son:

- Mayor formación en nuevas tecnologías, de forma específica en redes.
- Perfeccionamiento de idiomas, donde se ha detectado una gran necesidad.
- Talleres sobre conocimientos específicos, «conocimiento del mercado laboral y empleo 2.0» así como un mejor autoconocimiento, se desconocen las herramientas a utilizar.
- Formación online a través de foros para resolver dudas en materia de creación de empresas, ya que en emprendimiento, los servicios de atención destacan la búsqueda de apoyo y observan continuamente mucho

«miedo a lanzarse», por ello se demanda formación sobre subvenciones y ayudas a la hora de darse de alta como autónomo y sobre todo, sobre los riesgos que implica dicha decisión. Por su parte, estos servicios proponen que lo más efectivo sería «hacer ver con ejemplos reales» cómo funciona el emprendimiento.

Existe mucha formación dirigida a «re cualificar» a las personas pero en general, este colectivo de lo que carece es de formación reglada. Además, se destaca que de la universidad se sale con formación específica pero con «grandes necesidades» de formación en competencias transversales para el emprendimiento.

Un punto muy importante a destacar lo suponen los problemas de accesibilidad que presenta el acceso a las plataformas virtuales de formación. Parece que, aunque en un principio las plataformas son accesibles, según avanza la aplicación dejan de serlo.

Las entidades que imparten formación ponen de manifiesto que no tienen información sobre qué recursos necesita el colectivo y más teniendo en cuenta el bajo porcentaje de este tipo de alumnado.

Es importante destacar la importancia de dirigirse a la entidad específica para cada tipo de discapacidad con el fin de solventar los problemas que se plantean.

Un problema muy importante en la formación lo supone el haber desaparecido programas de formación debido a la falta de financiación. Por su parte, aunque el estudiantado con discapacidad está interesado en seguir formándose, no disponen de recursos.

Además, se pone de manifiesto que las personas con discapacidad «no pueden elegir la formación libremente» y por tanto, las salidas profesionales posteriores, sino que se ven obligados a elegir una formación adecuada a sus características. Además muchas de estas personas acaban «ocupando puestos de ordenanzas o similares», puestos de baja cualificación con pocas tareas a realizar o muy básicas. Aunque esto se produce en menor medida en el caso de los titulados universitarios. Además, teniendo en cuenta el hecho de que la mayoría de personas que pertenecen al colectivo con discapacidad son personas sin formación, cobra mayor importancia el hecho de la necesidad de disponer de una buena oferta de formación complementaria.

Las dificultades para obtener el título de secundaria dificultan, a su vez, el acceso a la universidad, a lo que hay que añadir los recortes que implican ajustes de la Conselleria de Empleo, así «los cursos son subvencionados de forma privada».

Sobre la financiación de la formación por parte de las empresas privadas, «suele estar vinculada sólo al campo que dichas empresas trabajan y a su política de responsabilidad social empresarial».

En cuanto a las propuestas de mejora, se debate la necesidad de explicar en los colegios las ayudas técnicas de las que se dispone. Además es fundamental crear un lugar de encuentro, negociar con entidades educativas para incluir y promover la educación inclusiva.

2.3. Fomento del empleo y del autoempleo

En cuanto a los obstáculos, se destaca que, aunque hay portales específicos para personas con discapacidad, en general «la búsqueda de empleo está dispersa, no hay portales de empleo con información específica».

Se pone de manifiesto que en los procesos de selección se discrimina cuando se pregunta al candidato «sólo sobre lo que no puede hacer, en vez de lo que sí puede hacer».

Los mayores problemas detectados consisten en que los recortes acarreados por la crisis han supuesto el cierre de centros especiales dejando en la calle a las personas que empleaban, en incumplimientos de las administraciones de lo propuesto por la indisponibilidad de fondos y en un incumplimiento generalizado en las cuotas reservadas para personas con discapacidad que «no se respeta ni en el ámbito público ni en el privado».

Por otra parte, en el ámbito de la administración pública aunque, si bien existe una reserva de plazas para personas con discapacidad, en ocasiones, «son las instalaciones las que no están preparadas para recibir las».

Los sindicatos y la patronal aunque no disponen de programas específicos, intentan adaptar sus servicios a la persona concreta que demanda el servicio, lo que si ofrecen es información específica sobre las ayudas existentes para personas con discapacidad.

El estudiantado detecta falta de información sobre cómo «acercarse a la empresa o al autónomo».

Se plantea que aunque existen oportunidades de voluntariado, no hay ofertas de trabajo.

Hay que «plantearse cómo eliminar barreras, asociarse con otras personas para ayudarse», por ejemplo, ayudas a la creación de sociedades por parte de personas con discapacidad junto con otros socios. Sobre las acciones de formación y de sensibilización para el emprendimiento la Conselleria de Empleo tiene dificultades para derivar usuarios a servicios gratuitos, aunque haya bastante oferta prevista, «los servicios son gratuitos para socios o similares pero no para la mayoría».

En cuanto a los planes de empresa, «es necesario trabajarlos más», ya que se trata de una formación que no tienen ni los/las jóvenes emprendedores/as titulados/as recientes ni la mayoría de personas empresarias senior, el principal problema es la falta de financiación. El asesoramiento debe ser siempre individualizado.

Es importante insistir en la creatividad para incentivar el surgimiento de ideas de negocio, deberían impartirse talleres en creatividad. Además es importante la identificación de las personas con perfil emprendedor «ya que no todas las personas lo tienen». El emprendimiento en personas con discapacidad suele estar relacionada con la cobertura necesidades propias de movilidad por ejemplo.

Además en los talleres de competencias emprendedoras sería interesante involucrar a la familia, y sensibilizar así el entorno, que «a veces supone un obstáculo». En cuanto a la disponibilidad de toda la información, se debería dar la misma visibilidad a todas las posibilidades y a la forma y medios para acercarse al emprendimiento. En general, se desconocen los recursos que hay.

En los centros especiales de empleo se plantea la problemática de que el hecho de «promocionar a empresas a las mejores personas trabajadoras perjudica al funcionamiento del centro especial».

La restricción de las ayudas por los recortes ha provocado una disminución en el número de personas que pueden acceder a este tipo de servicios, que han pasado a cobrar para financiarse.

En cuanto a algunas ofertas de empleo, determinadas empresas las publican incluyendo el requisito de la discapacidad pero, «además deben sobresalir en cuanto a perfil, currículum o a expediente».

Las empresas (de 50 o más trabajadores) tienen la obligación de cumplir la cuota de reserva del 2% de la plantilla con personas con discapacidad u optar por medidas alternativas. La mayoría de las empresas «prefieren esta última opción por el miedo a no saber gestionar ese contrato y por el día a día, prefieren pagar, que asumir la problemática asociada, adaptar el puesto, etc.»

Sobre las propuestas de mejora, en cuanto a la metodología del empleo que supone la formación en el mismo puesto de trabajo, es decir, el empleo con apoyo «está dando muy buenos resultados». La figura del preparador laboral intermediario entre la empresa hasta ahora vinculado a planes integrales de empleo «es una buena práctica». Las entidades presentes plantean al Consell de la Generalitat un cambio en las políticas, por ejemplo, «los centros ocupacionales son caros para la administración y no satisfactorios para las personas usuarias, es preferible el trabajo en centros de empleo protegido».

Se plantea la posibilidad de utilizarse fuentes de financiación alternativas «como medios de comunicación, maratones en TV», así como de la posibilidad de «presentar proyectos a instituciones y fundaciones, no sólo por convocatorias, sino también fuera de ellas».

Además se propone informar más a las empresas de la naturaleza de la discapacidad, así como potenciar el concepto de diversidad funcional.

Se destaca la importancia de que las entidades se conozcan entre sí para «compartir información, derivarse perfiles específicos, etc.», la idea para un posible proyecto sería la posibilidad de crear «itinerarios compartidos y coordinados».

Sobre las ofertas en buscadores, una idea sería «diseñar un metabuscador específico» para ofertas de empleo para personas con discapacidad o directorios recopilando todos los portales o recursos.

En las cooperativas de trabajo asociado las personas con discapacidad están más subvencionadas, por lo que puede ser más beneficioso para ellos asociarse con la fórmula de la cooperativa.

Sobre el incumplimiento de cuotas, se puede realizar un estudio de diagnóstico en el observatorio para clarificar el tema con el fin de que «aflore esta realidad y aparezcan más puestos de trabajo».

Aunque todos los servicios están cubiertos, los estudiantes perciben que la información está «dispersa», sería necesario centralizar la información que ofrecen. Se pueden plantear proyectos para definir y crear un mapa de recursos así como recoger datos de las entidades.

Para fomentar el emprendimiento sería importante crear grupos de trabajo, es importante la financiación de las ideas de negocio, microcréditos, crowdfunding, o proyectos europeos.

Se propone consultar con todas estas entidades de apoyo a la persona con discapacidad a la hora de elaborar el programa del día de la persona emprendedora y de ofrecer actividades concretas para este colectivo así como formar en emprendeduría social, formar al estudiantado para que creen empresas con personas con discapacidad. Debe desarrollarse tanto el mentoring como el empleo con apoyo y profundizar en esta metodología.

Es importante trabajar para que la Administración incremente la inserción de personas con discapacidad en sus plantillas o bien en empresas adjudicatarias de servicios, «otorgándoles mayor peso en el baremo de los pliegos de condiciones», por ejemplo y, por supuesto, manteniendo la reserva para personas con discapacidad en la oferta pública de empleo.

Es de gran relevancia «sensibilizar a las personas con discapacidad y a las familias para que no teman perder las prestaciones», ya que son compatibles y facilitar que cuando dejen de trabajar recuperen sin problema la prestación.

Es muy importante ayudar a informarles sobre los trámites a realizar en general, «obtener certificados a través de la web» por ejemplo, encaminados a la búsqueda de empleo.

2.4. Orientación y obstáculos

En cuanto a los obstáculos detectados, se destaca la gran necesidad de motivar a los estudiantes con discapacidad.

Las personas con mayor grado de discapacidad son las que más interés han mostrado por la fórmula del autoempleo. Se ha detectado una «falta de objetivos y un gran temor a dar el salto de los estudios al mercado laboral».

Se pone de manifiesto que existen obstáculos como la falta de información, recursos específicos dirigidos a este colectivo, no conocen las ventajas fiscales, tipos de incapacidad así como limitaciones para ejercer la profesión, falta de recursos gratuitos para la orientación que se presenta como un servicio muy demandado sobre todo para el colectivo no universitario.

Se pone de manifiesto que el colectivo de personas con discapacidad transmite durante la entrevista de selección es una gran dosis de inseguridad, «no hablan directamente, existen limitaciones, se requiere mayor transparencia en la entrevista», a ello hay que añadir «los prejuicios que hay en la empresa», que pueden considerar que la discapacidad impide que sea la candidatura adecuada. Hay una «gran carencia de información y sensibilización en las empresas». Las personas tituladas se han encontrado con todo tipo de excusas, desde que están sobre cualificados o que tienen «demasiado o muy poco porcentaje de discapacidad para lo que busca la empresa». En general, las empresas no están habituadas a tratar con personas con discapacidad, existe un gran desconocimiento, por ello existe una gran barrera entre ambas partes.

En el caso concreto del síndrome de Down, las empresas quieren que sea visible ya que así mejoran su imagen. Es necesario valorar la responsabilidad social empresarial. «Que la sensibilidad entre dentro de su ADN empresarial» según aportó un participante.

Veamos las propuestas de mejora. Habría que diseñar estrategias para motivar a estas personas, una vez detectado ese miedo personal y sobre todo, familiar, que «pesa mucho por la sobreprotección a la que se ven sometidos», es necesario diseñar estrategias para proporcionarles pautas de independencia.

Diseñar ponencias de «casos de éxito de personas paralímpicas o de voluntariado corporativo», se trata de unir el colectivo con otros para normalizar las limitaciones.

En tema de autoempleo, ofrece buenos resultados crear autoempleo de manera asociativa. Existen empresas donde son asociados, además el entorno familiar parece que se puede aprovechar de esta forma de autoemplearse. Podrían organizarse actividades en las que se muestren casos de éxito en emprendeduría, ya que son muy ilustrativos para las demás empresas.

Sería muy útil contactar con empresas para que explicaran cómo son los procesos selectivos cuando se seleccionan personas con discapacidad, así como las competencias que demandan los profesionales de recursos humanos.

Se propone la firma de convenios de colaboración con las patronales, para organizar actividades formativas y de sensibilización dirigida a las empresas «para que tengan empatía, vender a las empresas crear la necesidad en la empresa» aunque eso depende de subvenciones de administraciones públicas. Además se puede organizar foros de empresas para sensibilizarlas sobre la repercusión positiva de la contratación de personas de este colectivo.

Es importante la regulación emocional en el tema de empleabilidad. «Para ayudar emocionalmente a las personas en proceso de búsqueda de empleo es importante ofrecerles formación». Frases como «no voy a poder», tienen consecuencias emocionales, conductuales. Sería muy importante que pudieran acceder a talleres de autoconocimiento profesional, búsqueda activa de empleo y habilidades laborales básicas: puntualidad, responsabilidad, constancia, rendimiento, cumplimiento de las normas, habilidades de comunicación interpersonal, autoconfianza o cómo enfrentarte a la búsqueda de empleo. Lo que está en la línea de Beas, Llorens, Gumbao, Cifre, (2002) y Beas, Díaz, Pérez, Salanova, (2004).

Las personas más rentables para las empresas son «optimistas, resilientes (aunque tengas un obstáculo, podrás resolverlo y saldrás fortalecido de esa experiencia), autoeficacia. HERO».

La universidad puede ser la promotora de ese tipo de convenios con sindicatos, la patronal, asociaciones, además podría contratar a través de los pliegos de los concursos públicos de las empresas que prestan servicios externos (mantenimiento, restauración...)

En cuanto a los obstáculos genéricos, se hizo constar que la aprobación de la nueva Ley General de Subvenciones, dificultaría mucho la intervención y subsistencia de determinados actores, como las ONGs, por lo que «se debería presionar al Ministerio, para evitar su aprobación tal y como está planteada.

Un problema importante que se hizo constar de manera notoria se basa en las condiciones específicas que cada colectivo con discapacidad tiene y el hecho de que no se identifiquen como colectivos, cada tipo de discapacidad tiene unas necesidades específicas que no comparten con los demás, por ello, «la normativa debería diferenciar los tipos de discapacidad atendiendo a sus especificidades».

3. Valoración

El resultado fue muy satisfactorio para las entidades participantes, como así manifestaron posteriormente. Es importante destacar la respuesta positiva de las personas convocadas ya que prácticamente la totalidad de ellas no delegaron ni se negaron a participar, más bien al contrario, asistieron e incluso, agradecieron el acto.

Las conclusiones se elevaron a los responsables de dirección de nuestra Universidad, así como a los participantes en el Foro Técnico. Se publicaron en la web de las VII Jornadas de Empleo Preocupa't For All. Con esta acción se pretende un compromiso, por parte de todas las entidades participantes, tanto para buscar vías de resolución de los problemas planteados en los debates como para establecer canales de comunicación permanentes con el fin de no duplicar esfuerzos y trabajar todos en la misma dirección facilitando el tránsito al mercado laboral de las personas con discapacidad.

Bibliografía

Proyecto Preocupa't for All, disponible en: <http://www.uji.es/serveis/ocie/acil/prog/prefalle.html> [Consultado el 18 de febrero de 2015]

Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas, <http://ujiapps.uji.es/serveis/oi pep> [Consultado el 18 de febrero de 2015]

Programa de Atención a la Diversidad <http://ujiapps.uji.es/serveis/use/base/enee/pad/> [Consultado el 18 de febrero de 2015]

Beas Collado, M. I. (2013). «El programa de prácticas externas curriculares de la Universitat Jaume I», en *EPA Dis-seny, S.L.* (Ed), Informe CYD 2013, Barcelona, pp. 154-156.

Beas Collado, M. I.; C. Pérez; L. García (2007), «El papel del área de inserción profesional en la orientación profesional de los estudiantes y titulados de la Universitat Jaume I», *Quaderns Digitals.net.* ed. digital, pp. 12.

Beas Collado, M.I.; Llorens Gumbao, S., Cifre Gallego, E. (2002) «Autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda», *Forum de Recerca*, nº 6, pp. 1-8.

Beas Collado, M. I.; Cerveró Llopis, A. (2012). «Proyecto Preocúpate: Las prácticas externas como elemento vehicular en el desarrollo de competencias y orientación profesional de los estudiantes para su óptima inserción laboral», en Universidad Miguel Hernández (Ed). *Buenas prácticas de empleabilidad de estudiantes universitarios*, Alicante, Elche, pp. 69-79.

Beas Collado, M. I., Díaz R.; Pérez M. C.; Salanova M. L..(2004), «Actitudes y autoeficacia para la búsqueda de empleo de los usuarios del programa de orientación profesional OPEA y su relación con el proceso de búsqueda», en *Jornades per al Foment de la Investigació*, (Castellón, 2004), v. IX.

Tomás B.; Beas Collado, M. I.; Burriel R.; Martínez Martínez, (2007). «Necesidades de orientación profesional de los estudiantes y titulados de la Universitat Jaume I», en *Jornades pel Foment de la Investigació*. (Castelló, 2007), v. XII.