

Mi Primera búsqueda de empleo. El proceso a conocer

María Emilia Guevara

Universidad Simón Bolívar, Venezuela
guevaram@usb.ve

RESUMEN

En la actualidad el mercado laboral es muy competitivo y requiere de profesionales con perfiles bien definidos, es por esta razón que las Universidades deben estar atentas y formar transversalmente a sus estudiantes a través de cursos o talleres de inserción laboral. El presente estudio tiene como propósito fundamental describir el proceso de búsqueda de empleo que debe seguir un profesional recién egresado para asegurar su inserción en el mercado de trabajo actual, a través de la identificación de las fases, herramientas y estrategias más utilizadas. Para cumplir con éste objetivo se desarrolló una investigación de campo apoyado con un diseño descriptivo. Las unidades de análisis quedaron establecidas por 22 estudiantes pertenecientes al 7mo, 8vo y 9no trimestre de la Carrera de Organización Empresarial de la USB Sede del Litoral. Entre las conclusiones más resaltantes destacan Los estudiantes universitarios de la carrera de Organización Empresarial que constituyeron la muestra, presentan muchas deficiencias con respecto al proceso de búsqueda de empleo y por ende sus oportunidades en la inserción laboral disminuyen.

Palabras clave: empleo, búsqueda, mercado laboral, inserción laboral, herramientas.

My first job search. The process disclosed

María Emilia Guevara

Simon Bolivar University, Venezuela
guevaram@usb.ve

RESUMEN

At present times, the labor market is very competitive and requires professionals with well-defined profiles; it is for this reason that universities should be alert and transversely teach its students through employment insertion courses or workshops. The present study has as main purpose to describe the job search process that a recent graduate professional should follow to ensure his integration into the current job market, through the identification of the phases, tools and strategies most used. To meet this goal a supported field research with a descriptive design was developed. The units of analysis were established by 22 students from the 7th, 8th and 9th semester of the School of Business Organization in the USB Litoral Campus. Among the most striking findings, there is a highpoint: College students of business organization that constituted the sample have many shortcomings with regard to the job search process and thus their chances on the labor market decline.

Keywords: job search, labor market, employment and tools.

Introducción

El mercado laboral actual es muy dinámico y cambiante, requiriendo profesionales con un perfil bien definido para su ámbito de actuación y una serie de competencias laborales que cada vez más están ganando peso dentro de las organizaciones, éstas no sólo solicitan conocimiento, sino un compendio de habilidades, destrezas y capacidades, las cuales no son sencillas de encontrar situación que impacta en el nivel de inserción de las personas.

Esta realidad del mercado de trabajo, no repercute en las instituciones de educación superior a la velocidad que se requiere, generando un desfase entre las necesidades laborales y la formación de los futuros profesionales, "no se trata de conseguir trabajadores más formados sino de capital humano con una formación más amplia y polivalente" (Sanjuán, 2008: 142), es decir, personas capaces de adaptarse a ambientes cambiantes y con altos grados de incertidumbre.

Este es el contexto en el cual un estudiante universitario próximo a egresar se desenvuelve y es por ésta razón que es cada vez más palpable la preocupación existente en

las instituciones de educación superior por la inserción laboral de sus egresados, debido a que estos no cuentan con las herramientas necesarias para enfrentar el dinámico mercado trabajo de la actualidad lo que afecta su inserción inmediata al primer empleo; por lo que surge la siguiente interrogante ¿Cuál es el proceso de búsqueda de empleo que debe seguir un profesional recién egresado para asegurar su inserción laboral?.

En base a estas consideraciones, el presente estudio tiene como propósito fundamental describir el proceso de búsqueda de empleo que debe seguir un profesional recién egresado para asegurar su inserción en el mercado de trabajo actual, a través de la identificación de las fases, herramientas y estrategias más utilizadas.

El proceso de búsqueda de empleo

La búsqueda activa de empleo, de acuerdo a (González y Pérez, 2011) se define como una serie de pasos, actitudes y herramientas que se deben alcanzar para lograr la inserción laboral; por lo tanto, es un proceso que requiere dedicación, es

imprescindible planificar las estrategias, técnicas y tiempo para su consecución. El proceso de la búsqueda de empleo, consta de una serie de etapas que deben ser planificadas y estudiadas en su totalidad para obtener los resultados deseados.

El proceso de la búsqueda de empleo requiere de una dedicación muy activa, por lo tanto, es imprescindible planificar la estrategia profesional y dedicar tiempo para su consecución. Aunque parezca obvio “para enfrentarse al reto de buscar trabajo existe un punto clave y esencial sin el que todos los esfuerzos serán nulos: las ganas de trabajar” (Llauder, 2010: 35), esto es fundamental para simplificar la tarea.

Como en cualquier otra actividad importante, (Alles, 2009c) considera que se debe comenzar por definir qué es lo que se quiere hacer, y esto debe estar en correlación con las reales posibilidades de alcanzarlo.

El primer paso en la búsqueda de empleo es la autoevaluación, la cual se debe efectuar antes de comenzar cualquier tipo de exploración. El profesional recién graduado debe tener claras sus fortalezas y debilidades, analizar las propias capaci-

dades (que puedo hacer) las cuales deben ser demostrables o comprobables, ponderar las preferencias (que quiero) que aunque puedan ser ambiciosas también deben ser reales y de ser necesario buscar una guía especializada.

El segundo paso es determinar los intereses y objetivos profesionales, “saber hacia dónde se quiere enfocar la estrategia es más fácil cuando se tiene experiencia” (Llauder, 2010: 39), si no se tienen preferencias claras entonces se debe enfocar la búsqueda guiada por un objetivo específico.

Para definir el objetivo (Alles, 2009c) sugiere que primero se debe analizar que se quiere hacer, luego como esto se relaciona con las capacidades propias, finalizando con la actividad para la cual está capacitado a ejercer.

Considera (Llauder, 2010) que un método para definir los intereses profesionales, es necesario efectuarse una serie de preguntas, entre las que destacan: a) ¿Qué tipo de profesión quiero desarrollar?, b) ¿Qué cargo quiero ocupar?, c) ¿necesito completar mi formación para acceder a mis propósitos?, d)

¿hay algún sector empresarial en el que prefiero trabajar?, e) ¿Qué condiciones económicas me planteo? entre otras, parece innecesarias éstas interrogantes para un individuo con experiencia laboral, pero en el caso de un universitario recién egresado es una herramienta muy válida que puede repercutir en la obtención del primer empleo o no.

El tercer paso en la búsqueda activa de un empleo es la preparación de las herramientas, esta fase es muy importante ya que la primera imagen que se tendrá de un postulante en la empresa es a través de una serie de documentos escritos, por lo tanto, hay que dedicarle tiempo y esfuerzo en su confección, “porque de ellos va a depender el que tenga o no una oportunidad para acceder a una entrevista personal” (Llauder, 2010: 42).

El curriculum vitae “es un resumen escrito y estructurado de los datos personales, formación y experiencia laboral y profesional de un individuo” (Llauder, 2010: 42) y tiene como objetivo conseguir el acceso a una entrevista de trabajo, por lo tanto, en su confección se deben cuidar todos los detalles; “ningún curriculum podrá hacer milagros, pero debe ser su arma que le per-

mita ganar la batalla” (Alles, 2009d: 8).

El curriculum es el instrumento escrito más eficaz, tanto si se está buscando el primer empleo, como para cambiar de trabajo. Es fundamental poner máxima atención y cuidado en su elaboración, ya que este debe despertar el interés del seleccionador, para lograrlo se deben destacar los datos que se consideren relevantes. Este documento debe demostrar claridad, congruencia, consistencia y pulcritud en su presentación.

En el caso de la búsqueda del primer empleo, en el cual no se puede demostrar experiencia, se debe destacar aspectos también importantes como la formación, las habilidades, las competencias y la disponibilidad para el trabajo.

Existen diversos tipos de curriculum, (Llauder, 2010) propone el cronológico inverso, cronológico tradicional y el funcional; mientras que (Alles, 2009) solo menciona el cronológico ascendente y el descendente.

Caso similar se presenta en los

modelos que proponen, el modelo más adecuado en Latinoamérica es el americano, ya que en solo una hoja se coloca “toda la información, sin abundar en detalles” (Alles, 2009d: 9), se resumen los datos personales a los más importantes, destacando solo la formación y experiencia que sea relevante.

Para (Llauder, 2010) cada modelo destaca diferentes aspectos de la formación o experiencia, ella propone tres modelos a saber:

a) Sin experiencia cuyo objetivo es demostrar el potencial del candidato, transmitiendo valores y actitudes. Es adecuado para recién graduado o con mínima experiencia. Se destacan estudios, calificaciones, trabajos voluntarios, entre otros.

b) El profesional adecuado para profesionales con conocimientos entre 3 a 5 años. En éste tipo se destacan objetivos alcanzados, habilidades aplicadas, promoción y desarrollo de carrera.

c) El ejecutivo, el cual es utilizado por candidatos que están en posiciones de alta dirección. Se centra en objetivos, liderazgo, desarrollo de proyectos, entre otros. Su finalidad es destacar las competencias que se poseen y como se aplican

en la actividad. Esta herramienta vital como lo es el curriculum vitae, al igual que el mercado de trabajo se encuentra cambiando; el futuro de ésta herramienta va de la mano de la tecnología, es vital la creación de páginas web personales y entender y aprender el uso del video curriculum.

Otra de las herramientas utilizadas es la carta de presentación, ésta “debe acompañar al curriculum vitae y será generalmente la primera toma de contacto, por lo tanto, es tan o más importante” (Llauder, 2010: 59). Este instrumento es muy utilizado en España y en ciertos países latinoamericanos como lo es Argentina, no es el caso de Venezuela.

El cuarto paso es establecer los canales de búsqueda, en la actualidad se dispone de una serie de canales para encontrar un trabajo. Anteriormente solo la prensa ofrecía la mayoría de las oportunidades para acceder a una oferta de empleo. Ahora ésta vía se ve complementada con otras herramientas que son más eficaces y ofrecen más rapidez como lo es internet.

Los canales para acceder a un

nuevo empleo son múltiples: anuncios en periódicos y revistas especializadas, las consultoras de selección con sus bases de datos, en sus diferentes variantes (head hunters, selectoras de personal, agencias de empleo, etc), ferias en universidades, radio y televisión en algunas regiones, entre otros. Desde hace unos años internet se ha transformado en otro canal de búsqueda, donde las denominadas webs laborales cumplen un rol diferente al de las consultoras. (Alles, 2009a: 19).

El método de búsqueda de empleo ha cambiado, "pues la tendencia está decantando hacia una gestión prácticamente internauta, más rápida, flexible y eficaz, que consiste en relacionar y poner en contacto profesionales a través de plataformas online" (Llauder, 2010: 69).

El networking o redes de contacto en internet están irrumpiendo en los mercados cada vez con más fuerza, ya que ponen en manifiesto su utilidad y practicidad para los profesionales y para las mismas empresas en la búsqueda del candidato adecuado.

El quinto paso es la planificación

de la búsqueda, en éste sentido, (Llauder, 2010) considera que es necesario trazar un plan de trabajo, que incluya la elaboración de una agenda que garantice el control de todos los pasos realizados. Esto generara un sentido de organización que facilitará el proceso.

En cambio para (Alles, 2009) éste paso va más allá de la construcción de una agenda, ya que considera que se debe crear un ambiente que motive la búsqueda de empleo, estableciendo una base de operaciones donde se planificarán todos los pasos para conseguir un trabajo, también se debe disponer de un computador personal con acceso a internet y teléfono donde se pueda gestionar la información de interés, además de contar con un organizador personal donde se establezcan las prioridades diaria y por último es determinante establecer una rutina personal, es decir, enfocar todos los esfuerzos en la consecución de la meta previamente planteada.

El sexto y último paso es la entrevista de selección. Indiscutiblemente no es fácil llegar a éste punto, así que no se debe perder la oportunidad llegado el momento y establecer un diálogo que permita demostrar que es el candidato perfecto para cubrir

el puesto de trabajo.

En esta etapa “su principal aliado es la preparación de la entrevista. La preparación abarca cómo vestirse, su actitud ante el entrevistador y la investigación sobre su posible empleador” (Alles, 2009b: 15).

La entrevista de trabajo no es un examen, es “una conversación entre dos o más personas que pretenden llegar a un acuerdo beneficioso para ambas partes” (Llauder, 2010: 131), este paso es sumamente importante, ya que, por una parte es la oportunidad que tiene el candidato para demostrar sus cualidades personales y profesionales y por la otra, el entrevistador estudiará sus capacidades, intereses, ilusiones, entre otros.

Este paso es primordial para la empresa, debido a que debe averiguar dos aspectos puntuales, primero averiguar la idoneidad del candidato al puesto ofertado y segundo intentar predecir el rendimiento futuro del postulante en la plaza ofertada.

Después de pasar por la etapa de la entrevista, comienza una

fase que (Alles, 2008) define como “follow up” o seguimiento de todas las actuaciones efectuadas durante la búsqueda laboral, esto es de vital importancia porque le permite verificar su situación real.

Se sugiere que se debe llevar en detalle las fechas, empresas, nombre del contacto, plaza por la cual se está optando y resultados esperados, además de todos aquellos datos que sean considerados importantes (Alles, 2008); esto con la finalidad de identificar cuál de las opciones será la mejor oportunidad para insertarse en un puesto de trabajo.

Finalmente, cuando llega la oferta de trabajo esperada lo ideal es reflexionar sobre la propuesta; escucharla atentamente o preguntar si es necesario, sugiere que:

Si algo no le queda claro vuelva a pregunta. Si bien puede quedar poco elegante hacer muchas preguntas en cuanto a los temas económicos en las primeras entrevistas, en el caso de la entrevista final el concepto es a la inversa: este es el momento preciso para definir este tipo de temas. (Alles, 2008: 291).

Al recibir una oferta laboral (Alles, 2008) considera que existen varios aspectos a tomar en cuenta que para tomar una decisión final, entre estos se encuentran:

a) La organización. Lo más importante es analizar la viabilidad de la empresa, es decir, las posibilidades que tiene ésta de permanecer en el mercado, ajustarse a los cambios tecnológicos y el tipo de gerencia.

b) La posición. Ésta debe medirse por el contenido real del puesto, no por el nombre, las responsabilidades, las tareas, los niveles jerárquicos entre otros.

c) La proyección. Se deben evaluar las posibilidades reales de crecimiento dentro del puesto de trabajo; esto se efectúa a través del análisis de los planes de carrera de la institución.

d) Los aspectos económicos. Aunque no son los más importantes a la hora de tomar una decisión, pueden llegar a tener un peso significativo, así que es un tema que debe evaluarse cuidadosamente, haciendo énfasis también el los beneficios no cuantificables.

La decisión final de aceptar o no

una propuesta de empleo será de la persona involucrada, la cual tendrá que contrastar la oferta recibida con sus propios intereses personales y profesionales.

Metodología

El tipo de estudio seleccionado fue la investigación de campo, ya que se recolectan los "datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables" (Palella y Martins, 2010: 88); mientras que el es diseño descriptivo, debido a que al evento estudiado se efectúa una "enumeración detallada de sus características" (Hurtado, 2008: 101).

El tipo de muestreo utilizado no probabilístico intencionado, debido a "que ciertas unidades de análisis son las más convenientes para acceder a la información que se requiere" Hurtado, 2008: 146).

Por lo tanto, de acuerdo a los datos suministrados por la unidad Ingeniería de la Información perteneciente al Departamento de Archivo y Estadística de la Sede del Litoral, la población quedó constituida por 36 estudiantes pertenecientes al 7mo,

8vo y 9no trimestre de la Carrera de Organización Empresarial de la USB Sede del Litoral.; mientras que la muestra resultó compuesta por 22 estudiantes de la mencionada carrera; asegurando tanto los principios de significatividad como de representatividad, debido a que son los individuos que están más próximos a su inserción en el campo laboral a través de las pasantías.

El instrumento quedo constituido por la información socio demográfica y una combinación de 17 preguntas dicotómicas cerradas y abiertas básicas, todas ajustadas a las características de la muestra y al evento de estudio. En este artículo solo se presentan las interrogantes inherentes al proceso de búsqueda de empleo.

Con respecto al procedimiento aplicado las preguntas dicotómicas cerradas fueron analizadas en un nivel nominal, utilizando las herramientas de la estadística descriptiva propias de éste nivel que fueron las distribuciones de frecuencias con sus respectivos gráficos.

En el caso de los ítems abiertos se construyó una matriz de resultados de preguntas abiertas, que “consiste

en agrupar y asignar un nombre a los patrones generales de respuestas, donde cada uno tiene un valor numérico” (Martins y Palella, 2010: 190).

Este artículo forma parte de una investigación para ascender en el escalafón universitario y se inició en el marco del taller de inserción laboral dictado a un grupo de estudiantes de la carrera de T.S.U en Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral el 10 de mayo de 2012.

Resultados

El instrumento fue administrado en la semana 1 del trimestre septiembre – diciembre de 2012, a la muestra previamente establecida de 22 estudiantes de la carrera de Organización Empresarial de la Sede del Litoral, arrojando los siguientes resultados:

Del total de los individuos encuestados, el 68% es de género femenino, contra un 32% masculino. Por lo tanto, se presume la predominancia del sexo femenino sobre el masculino.

| Cuadro N° 1 | | |
|---------------------------------------|--|-------------------|
| Ítem 6: Cual (es) ha utilizado | | |
| código | categoría de respuestas | frecuencia |
| 1 | Clasificados de empleo en el periódico | 17 |
| 2 | En Internet | 8 |
| 3 | Anuncios en locales | 1 |
| 4 | Red de contactos | 1 |
| 5 | agencias de empleo | 1 |
| 6 | visitas a las empresas | 1 |

Fuente: Cuestionario para estudiantes.
Diseño propio. Octubre de 2012

Del total de los estudiantes encuestados el 64% el rango de edad se ubica entre 19 y 21 años, siendo la media de edad 21 años exactamente.

Del 100% de los estudiantes encuestados el 68% se encontraba cursando el 7mo trimestre en el período de la recolección de la información, el 9% en el 8vo trimestre de la carrera y 23% se encontraba de pasantías.

Del total de la muestra encuestada, el 64% de los estudiantes no conoce el proceso de la búsqueda activa de empleo, tampoco ha recibido ningún tipo de asesoría u orientación para insertarse efectivamente

en el campo laboral, siendo este un tema prioritario en la formación del estudiante universitario debido a la complejidad que presenta el mercado de trabajo en la actualidad.

Del total de los encuestados solo el 23% conoce sus habilidades, actitudes y valores, no así el 77% restante que representa la gran mayoría. El conocimiento de las objetivos profesionales implica mayores oportunidades para enfrentar una entrevista de trabajo con éxito y la obtención de una oportunidad laboral.

Aunque el 86% de los estudiantes encuestados conocen la función del curriculum vitae, solo el 45% cuenta con un curriculum vitae escrito,

contra el 55% que aún no lo tiene. Siendo éste una herramienta fundamental para la búsqueda del primer empleo o de las pasantías; por lo tanto se infiere que existen dudas en su elaboración.

Con respecto a éste ítem el 77% de los estudiantes encuestados creen conocer la mayoría de las herramientas en la búsqueda de empleo. Sólo el 23% admite no conocerla. Cuando se le pregunta a la muestra estudiada como complemento de la pregunta de ser afirmativa cuales ha utilizado, los resultados fueron los siguientes:

Los estudiantes consideran que la herramienta más adecuada para la búsqueda de empleo son los anuncios clasificados en el periódico con una frecuencia de aparición de 17 veces, seguida de la exploración por internet. En cuanto a la red de contactos, agencias de colocación de empleo y visitas a las empresas, lo que se denomina autocandidatura, se infiere que son poco conocido por los estudiantes. Es de hacer notar que no toman en cuenta el curriculum vitae, siendo ésta la herramienta más importante de todas.

El 82% de los estudiantes encues-

tados opinan que conocen herramientas en línea para la búsqueda de empleo contra un 18% que no posee conocimiento alguno. Como complemento a este ítem se les pregunta cuales ha utilizado, los resultados fueron los siguientes:

| Cuadro N° 2 | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Ítem 7: Cuál (es) ha utilizado | | |
| código | categoría de respuestas | frecuencia |
| 1 | Empleate | 8 |
| 2 | Bumeran | 8 |
| 3 | Perfilnet | 2 |
| 4 | Clasificados del universal.com | 3 |
| 5 | Portales de las empresas | 1 |
| 6 | redes sociales | 2 |

Fuente: Cuestionario para estudiantes.
Diseño propio. Octubre de 2012

Con respecto a las herramientas online para la búsqueda de empleo más conocidas por los estudiantes encuestados, se evidencia la preponderancia de los principales portales laborales como Empléate, Bumeran, clasificados del universal y perfilnet. De igual manera poseen el conocimiento de que ciertas empresas publican vacantes en sus páginas web institucionales. Aun así se confirma el desconocimiento de instrumentos actuales como la página web personal, el video curriculum, los observatorios ocupacionales y la importancia que tiene en la actualidad la creación de oportunidades profesionales a través de las redes sociales, como por ejemplo LinkedIn.

Del 100% de los estudiantes encuestados solo el 33% posee experiencia en entrevista de trabajo

en contraste con un 67% que nunca ha asistido a ninguna. Es indiscutible que el paso de llegar a una entrevista de trabajo es sumamente difícil, así que la preparación para enfrentar este proceso es clave para demostrar que es el candidato adecuado para el puesto.

Conclusiones

La primera búsqueda de empleo es un paso trascendental para todo profesional recién egresado; de hecho una de las mayores preocupaciones de los estudiantes universitarios cursantes del último año de carrera es encontrar el primer empleo al finalizar sus estudios.

Los estudiantes universitarios de la carrera de organización empresarial que constituyeron la muestra, presentan muchas deficiencias con

respecto al proceso de búsqueda de empleo y por ende sus oportunidades en la inserción laboral disminuyen.

Es por esta razón que es imprescindible conocer las fases, herramientas y estrategias que se utilizan en la búsqueda activa de empleo, es necesario que los estudiantes universitarios que se encuentre finalizando carrera comprendan que:

1. Deben tener claro sus objetivos profesionales, el cual debe ir en concordancia con el perfil de egreso de la carrera. En el caso de la carrera de Organización Empresarial posee un amplio campo laboral, por lo que sus estudiantes solo deben elegir su área de predilección. Además estos objetivos profesionales deben estar concatenados con los personales.

2. Deben diseñar sus currículum vitae de una manera que sea atractiva para los reclutadores, entender que no deben esperar a graduarse para elaborar su primera síntesis curricular y que esta es esencial ya que contiene todas las actividades que han efectuado profesionalmente mientras estudiaban.

3. Comprender los canales de búsqueda de empleo, no solo los tradicionales como los anuncios clasificados, también es necesario conocer y utilizar los diversos medios a través de internet para la búsqueda de empleo por internet como lo son los portales laborales y las redes sociales.

4. Conocer el proceso de entrevista de trabajo para estar preparados al momento de que ocurra la fase de selección de personal en las empresas.

A pesar de ésta situación se constató que los estudiantes conocen las herramientas básicas para enfrentar su primera búsqueda de trabajo, pero no las han puesto en práctica hasta los momentos; por lo tanto se hace evidente la necesidad de formación en el área a través de talleres o cursos de inserción laboral y orientación individualizada.

Referencias bibliográficas

ALLES, MARTHA (2009a). Como buscar trabajo a través de internet. Una guía para utilizar eficazmente la web. 1ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.

ALLES, MARTHA (2009b). La entrevista exitosa. 100 preguntas y como responderlas. 1ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.

ALLES, MARTHA (2009c). Mi búsqueda laboral. Una guía paso a paso para encontrar el camino. 1ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.

ALLES, MARTHA (2009d). Mi Currículum. Todo lo que tengo que tomar en cuenta para presentarlo. 1ª ed. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina.

ALLES, MARTHA (2008). Mitos y Verdades en la búsqueda laboral. Ediciones Granica. Buenos Aires. Argentina.

GONZÁLEZ, Y PÉREZ, R. (2011). Formación y Orientación Laboral. Editorial Paraninfo. Madrid. España

HURTADO, J. (2008). El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación. 6ª. Edición. Ediciones Quirón. Caracas. Venezuela

LLAUDER, M. (2010). Como encontrar trabajo hoy. Desde la preparación del curriculum vitae hasta las entrevistas finales. Editorial Profit. Barcelona. España.

PALELLA, S. Y MARTINS, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Editorial FEDEUPEL.

Caracas. Venezuela

SANJUÁN, MARÍA (2008). El módulo de formación y orientación laboral en los ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional: características y transversalidad en la formación de profesionales. Universidade Servizo de Publicacións e Intercambio Científico. Santiago de Compostela. España.