



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Grado en Educación Social

**Desarrollo de programas de empleabilidad
para jóvenes universitarios:
El programa Eurodesk**

Nombre y Apellidos: Jairo Ortega Soto

Grupo: Educación Social

Tutorizado por Luis Carro Sancristóbal

Resumen:

El desempleo juvenil en la actualidad resulta un problema creciente, sobre todo en España a la hora de asegurar el sistema de pensiones. Además, a esto se le suma el desconocimiento de iniciativas europeas a las que acogerse y que pueden en gran medida dar soluciones a muchas de esas situaciones de desempleo juvenil que sufrimos en España.

Este trabajo pretende sentar las bases para la creación de un servicio de información sobre temas europeos y laborales en la Universidad de Valladolid que facilite a los estudiantes estrategias de búsqueda activa de empleo por medio de la orientación, formación y acompañamiento en todo el proceso.

Para ello, se considera al Educador social como pieza clave en todo el servicio por su papel como agente de dinamización en los procesos de formación, y por su perfil, que destaca en tareas de acompañamiento para favorecer la autonomía del usuario.

Palabras clave:

Curriculum, Europass, Eurodesk, Empleabilidad, Desempleo Juvenil, Formación, Inserción Laboral, Orientación, Educación Social, Universidad de Valladolid.

Abstract:

Youth unemployment today is a growing problem, especially in order to ensure the pension system in Spain. Also, the European initiatives are widely unknown, although these initiatives could bring solutions to many youth unemployment situations.

The aim of this dissertation is to lay the background to create a service at the University of Valladolid in order to provide formation to the students related to European dimension and job seeking. It will be carried out by strategies of guidance, training and support throughout the whole process.

Social educators are considered the key of the service, because of their role as agent of dynamization in training processes and their profile as supports for users empowerment to promote self-autonomy.

Key words:

Curriculum, Europass, Eurodesk, Employability, Youth Unemployment, Training, Labour Integration, Guidance, Social Education, University of Valladolid.

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	5
1.1.	JUSTIFICACIÓN	5
1.2.	OBJETIVOS	6
1.3.	COMPETENCIAS DEL TÍTULO	7
1.4.	ESTRUCTURA DEL TRABAJO	8
2.	FUNDAMENTOS.....	10
2.1.	INFORMACIÓN, JUVENTUD, EMPLEO (EUROPA)	10
2.2.	JUVENTUD EN MOVIMIENTO.....	15
2.2.1.	Youth in movement	16
2.2.2.	Eurodesk	18
2.2.3.	Portal europeo de la juventud (European youth portal).....	19
2.2.4.	Instituto de la juventud (INJUVE)	19
2.2.5.	Consejo de la juventud de España	20
2.2.6.	Juventud Castilla y León	22
2.2.7.	Consejo de la juventud Castilla y León	24
2.2.8.	Ayuntamiento de Valladolid.....	25
2.2.9.	Espacio joven Valladolid.....	25
2.2.10.	Universidad de Valladolid	26
2.2.11.	Tabla comparativa.....	27
3.	INTERVENCIÓN (UVADESK)	29
3.1.	Objetivos.....	29
3.2.	Destinatarios	29
3.3.	Metodología.....	29
3.4.	Recursos necesarios para el servicio	30
3.5.	Recursos humanos y el papel del educador/a social en este servicio	32
3.6.	Acciones a desarrollar por este servicio	33
3.7.	Información general sobre el servicio y sobre temas europeos.....	34
3.7.1.	Creación de portales web para alojar la información y los sistemas al alcance de los usuarios para ponerse en contacto con el servicio.	34
3.7.2.	Orientación laboral, desarrollo de itinerarios de inserción laboral y seguimiento de los mismos.	37
3.7.3.	Tutorización individualizada tanto en persona, como a través de las redes.	42
3.8.	Evaluación	42
3.8.1.	Objetivos de la evaluación.....	42
3.8.2.	Funciones de la evaluación.....	42

3.8.3. Fases de la evaluación	43
4. CONCLUSIONES	45
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
6. ANEXOS.....	50

1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento vamos a abordar una serie de cuestiones como el desconocimiento generalizado del alumnado de la Universidad de Valladolid por todos los temas relacionados con Europa y otros temas como el empleo, información y orientación a lo largo de la carrera y en la búsqueda del primer empleo.

Para finalizar con la propuesta de la puesta en marcha un servicio de información que se centrará en dar solución a las cuestiones anteriormente planteadas. Con el cual se pretende dar orientación laboral e información sobre todo tipo de recursos que pone a disposición la Unión Europea y todo el conjunto de España y en este caso también Valladolid, que pudieran ser de interés para el alumnado de la UVa. A través de una serie de charlas y de itinerarios individualizados para los interesados en esta propuesta.

1.1.JUSTIFICACIÓN

Los motivos que me han llevado a realizar esta propuesta surgen a partir de mi propio descubrimiento de cuestiones tan importantes como la acreditación de competencias y del *curriculum* europeo o el también llamado “*europass*” a través de una asignatura cursada en este mismo año denominada “orientación educativa en la educación social”. Anteriormente como alumno desconocía esta información necesaria a la hora de acabar con éxito en la universidad y lograr una pronta y adecuada incorporación al mundo laboral, además esta situación se extiende a toda la totalidad de la comunidad universitaria.

Un ejemplo de que esta situación de desconocimiento que se extiende a la totalidad del alumnado de la UVa es el caso de mi hermano, que estudiando en la misma universidad años antes que yo ya se enfrentaba a estos problemas y por lo tanto he podido vivenciarlos con anterioridad y comprobar que no se ha puesto ningún remedio a ellos. Por tanto existe una necesidad real de dar respuesta a esas carencias que se presentan a la hora de acabar el grado.

Los estudiantes de la Universidad de Valladolid (UVa) al finalizar sus estudios se encuentran perdidos y en una etapa de búsqueda, pero no tienen recursos necesarios para poder realizar dicha búsqueda de manera fructífera y con éxito, ya sea en cuanto a la búsqueda de empleo como a la decisión de seguir estudiando (ya sea un master, doctorado o incluso otra titulación de igual grado pero de otra familia profesional).

Y este desconocimiento es aún mayor de los recursos que Europa pone a disposición de los jóvenes y que en muchas ocasiones podrían ser de gran utilidad a los jóvenes de la comunidad universitaria de la UVa.

Por lo tanto, teniendo en cuenta esa necesidad detectada, a partir de aquí, con este documento lo que quiero realizar es un plan de acción para responder a esas necesidades expresadas.

1.2.OBJETIVOS

A continuación se detallan tanto el objetivo general como los específicos necesarios para su consecución.

1. Implementar un servicio de información y orientación en la Universidad de Valladolid para favorecer la inserción socio-laboral del alumnado a través de los programas, servicios y recursos, tanto de la Unión Europea como de España, así como los propios de la entidad.
 - Dar a conocer en la UVa información referente a los campos del intraemprendimiento, la empleabilidad y los conocimientos sobre *europass*.
 - Crear un espacio en el cual los estudiantes puedan informarse y trasladar sus dudas o intereses para que les sean resueltas, tanto en persona, como a través de las redes sociales y la web.
 - Informar sobre las oportunidades de empleo y mejorar la posibilidad de empleabilidad, o emprendimiento, utilizando para ello todas las herramientas que nos presenta Europa, y de esta manera dar respuesta a una necesidad expresada por el alumnado de la UVa.
 - Crear itinerarios de inserción laboral acorde con los perfiles profesionales demandados por el alumnado.

1.3.COMPETENCIAS DEL TITULO

Las competencias que a lo largo del desarrollo de este trabajo he puesto en práctica según viene establecido para el Grado de Educación Social por la UVa son detalladas a continuación.

A través de una primera referencia a las competencias generales (instrumentales, interpersonales y sistémicas) se puede observar la obtención de las mismas a lo largo de todo el proceso universitario y que culminan en el desarrollo de este trabajo y que como se recoge en la propia memoria del Grado en Educación Social («Real Decreto 1393/2007, de 29 de Octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias», s. f.).

En ese sentido he podido desarrollar mis habilidades, adquirir nuevos conocimientos, conocer mi profesión y todo ello queda plasmado en este trabajo con el fin de servir de ayuda y complemento a los nuevos universitarios a la hora de terminar sus estudios.

En relación con las competencias específicas propias de la titulación, para el desarrollo de este trabajo, destaco, entre otras, las siguientes:

Competencias específicas	
E2	Identificar y emitir juicios razonados sobre problemas socioeducativos para mejorar la práctica profesional.
E4	Diagnosticar situaciones complejas que fundamenten el desarrollo de acciones socioeducativas.
E5	Diseñar planes, programas, proyectos, acciones y recursos en las modalidades presenciales y virtuales.
E7	Elaborar y gestionar medios y recursos para la intervención socioeducativa.
E17	Asesorar y realizar un seguimiento de personas y grupos en procesos de desarrollo socioeducativo.
E20	Conocer el marco de la educación social y los modelos desarrollados en otros países con especial atención a las iniciativas de la Unión Europea
E33	Diseñar, aplicar programas y estrategias de intervención socioeducativa en los diversos ámbitos de trabajo.
E34	Evaluar programas y estrategias de intervención socioeducativa en los diversos ámbitos de trabajo.
E40	Utilizar y evaluar las nuevas tecnologías con fines formativos.

1.4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

En la primera parte del trabajo, se hace un análisis de la situación actual tanto por los problemas de inserción al mercado laboral que sufren los universitarios, como los problemas actuales a nivel mundial por el cambio de paradigma económico, que nos acerca a una nueva revolución industrial inminente, para la que, no todos estamos preparados. Esta situación surge a partir de la lectura del libro *La transformación digital del talento* (García-Lluis Valencia, 2016).

Una vez investigada la situación actual de la sociedad y el escenario que se vaticina en los próximos años, se continúa con cifras del sistema universitario español (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2015) para realizar un estudio y comprobar las teorías expuestas y en qué medida estas se están cumpliendo en nuestro país.

Más adelante, vistos los datos más generalizados del sistema universitario se profundiza de una manera más pormenorizada en la situación actual en referencia a la inserción laboral de los estudiantes universitarios basado en los últimos años, para poder encontrar los puntos fuertes y débiles de este colectivo a la hora de acceder a sus primeros puestos de trabajo y poder de esta manera con acciones concretas mejorar sus resultados y hacer de la transición de la vida universitaria a la vida laboral una situación más fácil y motivadora de lo que es en la actualidad. Para realizar esta tarea me baso en algunos documentos existentes y sobre todo en los más recientes que hablen del tema para conseguir una mayor vigencia de los datos.

Después, siguiendo la publicación de Gómez Bahillo & Gómez Campillo (2014), trato la temática de las universidades y de los cambios que se deben realizar para enfrentar los nuevos retos que demanda la nueva sociedad de la información y el mundo globalizado en el que vivimos tanto en los nuevos procesos de enseñanza como en cuanto a la orientación y posterior inserción laboral de los estudiantes.

Terminada la exposición de la situación actual, realizo un listado de lo que nos ofrece Europa a través de toda la política que se está realizando por la integración de los países europeos en su conjunto con medidas como el *europass* y las distintas ayudas a universitarios como son el ejemplo del Erasmus+. Una vez realizado el listado y detallados los puntos fuertes y débiles de cada recurso comienzo la explicación de la intervención que desde este trabajo propongo realizar para que los universitarios puedan beneficiarse de las ventajas que se les ofrecen desde Europa y estén mejor preparados para afrontar la situación de la primera inserción laboral, y de esta manera logren mejorar su empleabilidad e incorporarse a su primer trabajo de una manera rápida, eficaz, eficiente y satisfactoria.

Desarrollo de programas de empleabilidad para jóvenes universitarios

Para finalizar el documento con las correspondientes conclusiones extraídas a lo largo del proceso de búsqueda y desarrollo de la intervención planteada.

2. FUNDAMENTOS

2.1. INFORMACIÓN, JUVENTUD, EMPLEO (EUROPA)

La situación global en la que vivimos actualmente y el uso de maquinaria informatizada en estos momentos por parte de todas las empresas y de la innovación sobre los equipos informáticos y maquinaria está trayendo consigo lo que podemos llamar una “cuarta revolución industrial” dado que actualmente se necesitan menos trabajadores para sacar adelante la misma cantidad de producción, esto es un avance de hacia dónde se dirige nuestra sociedad, actualmente es mucho más común y estandarizado el uso de plataformas digitales en las cuales puedes vender sin costes de producción o un coste insignificante y con gran inmediatez, las veinticuatro horas del día y todos los días del año (mercado de apps y aplicaciones y música). Estas empresas cada vez necesitarán menos trabajadores o al menos necesitarán menos empleados en los puestos que se están cubriendo actualmente.

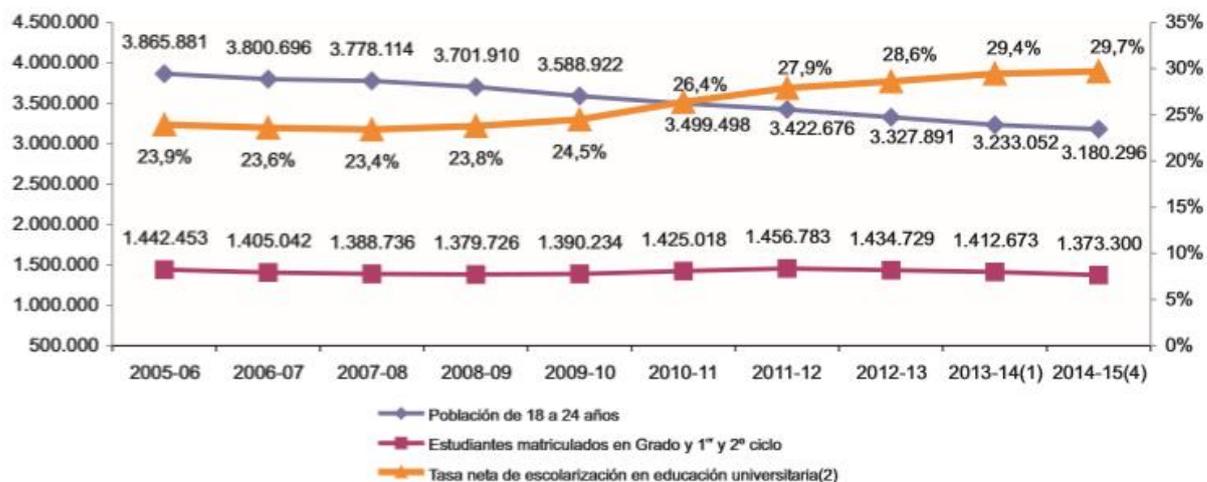
Frente a este escenario que se nos presenta, las empresas para ser competitivas van a tener que pasar por un proceso de transformación y automatización de procesos y en muchos casos pasar por una digitalización del producto para poder seguir el ritmo de competitividad impuesto por el nuevo mercado al que nos dirigimos.

Esta situación viene referenciada en el libro *La transformación digital del talento* (García-Lluis Valencia, 2016).

Ante esta situación que estamos viviendo en los momentos actuales de crisis y con las transformaciones que deben hacer las empresas el número de contratos desciende, así como, el de despidos aumenta. Por estas circunstancias (aumentar la formación para un nuevo trabajo) o simplemente porque sin unos estudios superiores con el actual mercado de trabajo es muy difícil conseguir un trabajo. Aumenta la población que demanda unos estudios superiores como vemos en el gráfico 1. Pero, actualmente, tener un grado universitario o estudios superiores no supone la ventaja de épocas pasadas a la hora de encontrar tu primer trabajo en un plazo de tiempo corto.

También podemos observar que a medida que se estandariza la educación superior y cuanta más cantidad de gente obtiene un título de educación superior, más va aumentando el paro en este colectivo, esto sucede así debido a que las empresas, una vez que la mayor parte de la población puede acceder a los estudios, ya sólo buscan la excelencia. Y se hace realmente difícil para los nuevos graduados encontrar su primer trabajo cuando sus únicos estudios son su primera carrera o graduado. Para el total poblacional la tasa de paro ha pasado del 8,2% en 2007 al 26,1% en 2013, sin embargo, para la población con educación superior, no doctor, el crecimiento ha sido menos explosivo, del 5,3% en 2007 a 16,2% en 2013 (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2015). Podemos ver esto en los siguientes gráficos 2 y 3.

Gráfico 1: Evolución de la población de 18 a 24 años, de los matriculados en Grado y 1er y 2º ciclo y de la tasa neta de escolarización universitaria.



(1) Datos provisionales

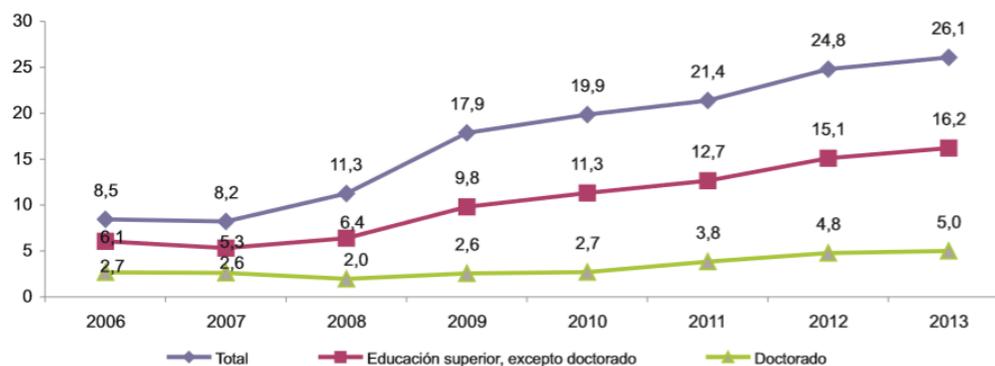
(2) Tasa neta de escolarización en Educación Universitaria para el grupo de edad 18-24 años: Número de estudiantes de 18-24 años en enseñanzas de Grado y 1º y 2º ciclo / población de 18-24 años.

(3) La población de Ceuta y Melilla está incluida en Andalucía.

(4) Previsión de estudiantes matriculados en Grado y 1º y 2º ciclo y proyección de la población a 1 de enero 2015

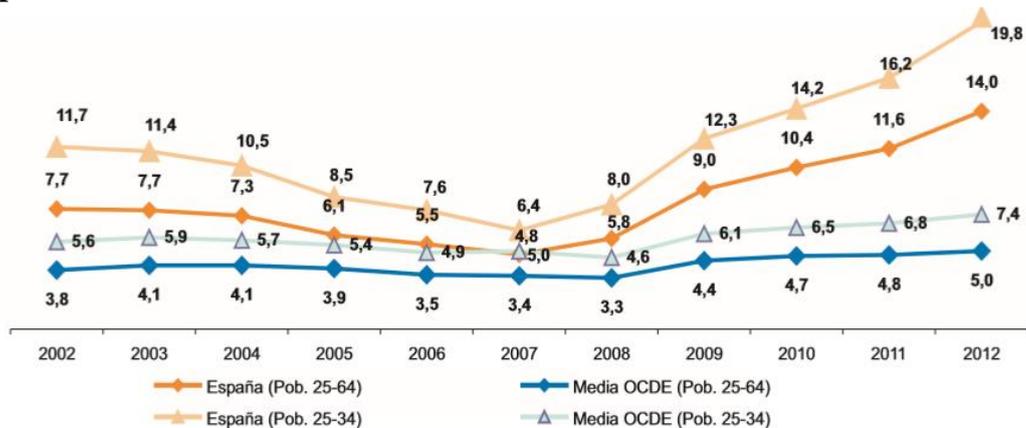
Fuente: Estadística de estudiantes universitarios. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) y población de 18 a 24 años: cifras de población a 1 de enero del segundo año de cada curso académico y proyecciones de población a 1 de enero 2015. INE. (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2015)

Gráfico 2: Evolución de la tasa de paro según el nivel de formación alcanzado (%).



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Series anuales actualizadas con base poblacional 2011. INE y Education at a Glance 2014. OCDE. (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2015).

Gráfico 3: Evolución de las tasas de desempleo de la población con educación superior (%)



Fuente: *Education at a Glance 2014*.OCDE. (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2015).

Estas situaciones de desempleo que enfrentamos vienen dadas en gran medida por dos variables la primera y que más afecta es la referente a la situación actual de la universidad que frente al avance de las tecnologías no ha sabido adaptarse a los tiempos modernos con eficacia, aunque sí que ha integrado en parte la tecnología para el uso, algunos ejemplos son: Aulas de informática, correo electrónico UVA, la propia web de la universidad, la instalación de wi-fi y el uso del campus virtual. Pero el problema que afronta es la preparación del alumnado para el uso de esa tecnología y que sepan valerse en el mundo globalizado e informatizado de las empresas al que van a acceder al acabar los estudios. La otra variable que afecta es la persona en concreto que tiene que tener ciertas competencias, habilidades y ser capaz de emprender.

Es preciso establecer un modelo educativo y formativo dinámico, flexible y estable que permita generar una mano de obra cualificada y preparada para afrontar los nuevos retos de un sistema productivo global, según propone la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo(Gómez Bahillo & Gómez Campillo, 2014).

La misión de la universidad en un contexto globalizado (Unesco, 1998) consiste principalmente en educar, formar y realizar investigaciones que contribuyan al desarrollo sostenible y a mejorar la sociedad y, para ello, la universidad debe:

- Preparar graduados cualificados y responsables, con conocimientos teóricos y prácticos adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad y de los sectores productivos.
- Constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente.
- Promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación, proporcionar las competencias técnicas adecuadas para favorecer el desarrollo cultural, social y económico de la sociedad.

- Contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales, internacionales e históricas, en un contexto de pluralismo y diversidad cultural.
- Proteger y consolidar los valores de la sociedad civil democrática, proporcionando perspectivas críticas y objetivas.
- Participar en el desarrollo y la mejora de la educación mediante la formación del personal docente.

Por lo tanto el mayor reto que tiene la universidad actualmente es actualizarse para dar respuesta a las necesidades de la sociedad y de las empresas y pasar de un plan de estudios basado en el aprendizaje a través de la memorización a un plan de estudios individualizado en el cual el alumno pueda orientar su conocimiento con la ayuda del profesor hacia los ámbitos de mayor interés.

De todos estos cambios que debía afrontar el sistema educativo ya nos hablaba (Ortega y Gasset, 1923) diciendo: “El pedagogo que escribe un libro en 1922 no fundamenta éste en las ideas filosóficas de 1922.[...] se ha contentado con recibir la filosofía de sus maestros, por tanto, de una generación anterior. En efecto, la pedagogía de 1922 se nutre de la filosofía de 1890. Pero como además hace falta una larga campaña para que las ideas queden impresas en el libro lleguen a informar las leyes y la vida escolar, resulta que la doctrina de 1922 no empieza a ser vigente en las escuelas hasta 1940. Con lo cual venimos a la grotesca situación de que los niños de 1940 son educados conformes a las ideas y sentimientos de 1890, y que la escuela, cuya pretensión es, precisamente, organizar el porvenir, vive de continuo retrasada dos generaciones.” (276)

En cuanto a la otra variable que comentaba anteriormente que afecta al desempleo en universitarios, es la ineficacia y desconocimiento del mundo laboral y todas las cuestiones referentes al mismo, ya que, nadie les ha hablado de ello y no se les puede pedir que conozcan algo de lo que nadie se ha preocupado en transmitirles, enseñarles y prepararles.

Una buena iniciativa desde la universidad para ir preparando a los jóvenes al mundo laboral son las prácticas que existen actualmente, pero en muchas ocasiones esas prácticas son un abuso de las empresas hacia el alumnado que lo ven como mano de obra barata o incluso gratuita y ni siquiera le dejan realizar las tareas para las que en teoría le ha preparado la universidad. Entonces ante esta situación ha surgido mucha polémica y he podido recoger un artículo que trata sobre ello (Barba Ramos, 2014).

En este artículo se habla del Real Decreto 1393/2007, de 29 de Octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias y de cómo mediante la integración de prácticas en empresas refuerzan el compromiso con la empleabilidad de los mismos por parte de estas empresas en las que hayan realizado las prácticas. De hecho en este artículo menciona el Estudio sobre la inserción laboral de Egresados de la Universidad de Huelva, curso 2009-10 (en el que se analiza la inserción laboral a finales de 2011, un año después de la titulación) en el que se pudo comprobar que el número de

contratos realizados al finalizar los estudios entre los egresados que realizaron prácticas extracurriculares es mayor al de los que no se acogieron a este programa en 5,07 puntos.

Pero no es hasta 2010 cuando a través del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario se establecen los derechos y deberes del alumnado y conjunto con el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Estos dos decretos regulan lo que deberían ser las prácticas para el alumnado universitario, y hasta este momento habían surgido muchas situaciones de explotación en las prácticas ya existentes en los currículos de las universidades españolas.

A través del estudio de Pastor & Peraita (2014) podemos observar ciertos datos relevantes a tener en cuenta en cuanto a la inserción y empleabilidad de los universitarios, como por ejemplo:

- Los individuos con mayor nivel de estudios presentan una mayor presencia en el mercado de trabajo.
- Los estudios universitarios proporcionan a los individuos una serie de competencias específicas y genéricas que los hacen más atractivos para las empresas y más empleables que la media de trabajadores con cualificaciones inferiores.
- La probabilidad de que un trabajador con estudios universitarios tenga un contrato de carácter indefinido es superior a la media de la población ocupada.
- El nivel de ingresos salariales es una característica fundamental de la calidad de la inserción laboral y la ocupación de los universitarios. Aunque en los primeros años de trabajo puedan recibir sueldos bajos o de “milleurista” este estudio demuestra que la tendencia es al alza en cuanto tienen experiencia en el mercado laboral los universitarios ven recompensada esa experiencia con mayores salarios.
- Una de las características que establece diferencias entre los universitarios es el tipo de estudios que han cursado, es decir, la rama de enseñanza a la que pertenece la titulación universitaria que han alcanzado, siendo los universitarios con titulaciones en las ramas de enseñanza de ciencias de la salud y, en menor medida, ciencias de la educación se encuentran en una mejor posición relativa que el resto de universitarios en el mercado laboral, siendo los titulados universitarios de ciencias jurídicas y sociales y los de enseñanzas técnicas quienes disfrutan de menores ventajas relativas.

También hemos encontrado un artículo que demuestra que aparte de los estudios existe una discriminación a la hora de la inserción laboral dependiendo del nivel socioeconómico y sería otra variable a tener en cuenta en las anteriormente citadas, el artículo al que hago referencia es el siguiente: “Discriminación socioeconómica en la inserción laboral de graduados universitarios: Percepciones de los decanos de facultades de negocios” (Zwerg-Villegas & Jiménez Aguilar, 2015). Aunque el texto está centrado en Colombia es una variable que existe y no podemos dejar de lado para trabajar sobre

ella y procurar que no existan situaciones de discriminación a la hora de la inserción laboral dependiendo de la situación socioeconómica del universitario/a en su incorporación al mundo laboral.

Hay que tener en cuenta que las posibilidades de inserción también van a variar dependiendo de las estrategias de búsqueda de empleo que utilicen los universitarios y que en muchos casos no conocen o no emplean las estrategias adecuadas para su inserción (Pérez de las Vacas Aparicio, 2016).

Otra fuentes consultadas para realizar la propuesta son: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2014) y García Montalvo (2007) En estas fuentes se amplía la información sobre la inserción laboral, recogiendo la realidad existente mediante más datos estadísticos y encuestas en este caso preocupándose por temas como la sobrecualificación de los universitarios en cuanto a su inserción laboral y las expectativas enfrentadas a las realidades del mundo laboral.

Otra variable a tener en cuenta en los procesos de inserción laboral de los universitarios es la discapacidad sobre esta cuestión he encontrado los siguientes textos (Dalmau Montalà, Sala Bars, & Llinares Fité, 2015; Galán Mañas, 2015).

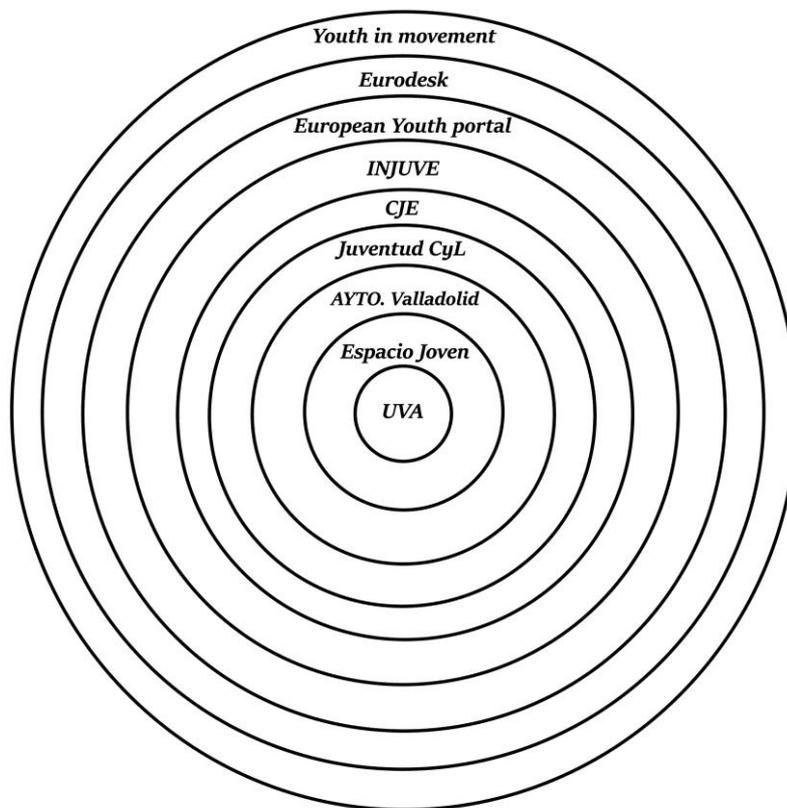
2.2.JUVENTUD EN MOVIMIENTO

En esta sección vamos a hacer un recorrido por las distintas iniciativas que desde la Unión Europea hasta la Universidad de Valladolid sean representativas de las distintas orientaciones e información para los jóvenes.

Empezamos el recorrido por el nivel más amplio, como vemos en el gráfico 4, con *Youth in movement*, ya que este abarcaría el conjunto de propuestas posteriores. A lo largo de toda la identificación de portales se hace referencia a los programas que promociona cada uno y de su identificación como entidad. Al finalizar se encuentra una tabla comparativa de todos los niveles comparándolos entre sí en función del aspecto, forma de su página web y contenido.

La contextualización y el primer nivel que se pasa a desarrollar es Juventud en Movimiento con un amplio paquete de iniciativas políticas en materia de educación y empleo para los jóvenes en Europa. Este programa fue lanzado en 2010, como parte de la estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.(European Commission, 2016d)

Gráfico 4: Relación escalada de mayor a menor de los portales en relación con la información y el empleo juvenil.



2.2.1. Youth in movement

Este programa tiene como objetivo mejorar la educación y la empleabilidad de las personas jóvenes, para reducir el alto desempleo juvenil y aumentar la tasa de empleo en este colectivo- en línea con el objetivo más amplio de la UE de alcanzar una tasa de empleo del 75% para la población en edad de trabajar (20- 64 años) También pretende que la educación y la formación sea más acorde a las necesidades de los jóvenes fomentando en ellos la inquietud de formarse y aprovechar las subvenciones de la UE para estudiar en otro país, y, de esta manera, conseguir alentar a los países de la UE a tomar medidas de simplificación de la transición de la educación al trabajo. Los métodos que utilizan son:

- La coordinación de políticas para identificar y estimular la acción a nivel comunitario y nacional.
- Las acciones específicas destinadas a los jóvenes, como por ejemplo «Tu primer trabajo EURES», para fomentar la movilidad del mercado laboral dentro de la UE, y la utilización del instrumento de micro-financiación Progress Europea para conseguir un mayor apoyo a los jóvenes empresarios.

Este programa se centra en los jóvenes, ya que según los datos de eurostat (eurostat, 2015) se puede observar que existen en la realidad Más de 5 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban sin empleo en el área de la UE-28 en el segundo trimestre de 2014. Esto representa una tasa de paro del 21,7% (23,2% en la zona euro). Que representa más del doble que la tasa de desempleo de los adultos (9,0%). Y a esta realidad hay que sumarle la de las personas NINIS que ni estudian ni trabajan, y según los datos son 7,5 millones de jóvenes europeos entre 15 y 24 los que se encuentran en dicha situación (European Commission, 2016d).

Esta página en cuanto a recursos para la búsqueda de empleo e inserción laboral pone a nuestra disposición los siguientes servicios:

- **EURES - The European Job Mobility Portal**

A través de esta plataforma ponen a nuestro alcance la búsqueda de empleo on-line mediante la cual podemos encontrar un trabajo o buscar estudios por toda la Unión Europea. Con servicio también para las empresas empleadoras que pueden registrarse en este servicio también, para de esta manera buscar a sus nuevos trabajadores. Este portal se completa con unas secciones de noticias y eventos de interés para la inserción laboral.(European Commission, 2016b)

- **Career opportunities**

Esta sección está destinada a darnos información necesaria sobre los distintos tipos de contrato de trabajo a los que vamos a optar a lo largo de nuestra vida laboral (contrato permanente, contrato temporal: con estas variables (*Temporary agents, contract Agents, seconded national experts, traineeships*) y por último otras oportunidades: De vez en cuando, nuestra Dirección General publica convocatorias de manifestación de interés relacionada con sus actividades.(«Career opportunities - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission», 2016)

- **European Personnel Selection Office (EPSO)**

Mediante este punto se accede a información sobre carreras con la unión europea por la Oficina Europea de Selección de Personal a las cuales podemos apuntarnos para solicitar un empleo.(European Commission, 2016a)

- **Job vacancies in research (EURAXESS)**

Esta sección va destinada a los investigadores. EURAXESS - Investigadores en Movimiento es una iniciativa única que proporciona acceso paneuropeo a una gama completa de servicios de información y de apoyo a los investigadores que desean seguir sus carreras de investigación en Europa o permanecer conectado a ella. Todas las noticias son de investigación y las solicitudes para búsqueda de trabajo piden investigadores.(European Commission, 2016c)

- **Europass**

Esta página nos da acceso al portal del *Europass* servicio on-line en el cual podemos cumplimentar nuestro *curriculum* europeo para ayudarnos en la búsqueda de nuestros futuros trabajos. Podemos ver esta web en el anexo 1. («Europass: Home», 2016)

Toda la información de esta página está completa en Inglés, te de opción de cambiarlo de idioma pero no todo el contenido está en los distintos idiomas que te deja seleccionar.

2.2.2. Eurodesk

Eurodesk («Eurodesk - Start with us.», 2016) es una asociación internacional sin ánimo de lucro creada en 1990. Como organización de apoyo al programa *Erasmus +* (2014-2020) Es una de las fuentes más completa y más accesible de información sobre las oportunidades de la juventud para una formación internacional y una libre movilidad. Hoy en día, más de 1000 profesionales de la juventud racionalizan y difunden la información en nombre de *Eurodesk* sobre el aprendizaje de las posibilidades de movilidad de los jóvenes en Europa.

Está presente en 34 países. En estos países, los Centros *Eurodesk* ayudan a mucha gente con su trabajo para llevar a cabo la misión de sensibilizar a los jóvenes sobre oportunidades de estudios de movilidad y animarles a convertirse en ciudadanos activos. En el anexo 4 podemos ver la presencia en los distintos países de este servicio incluso algunos puntos de información ya fuera de Europa.

La página principal nos ofrece diversos programas divididos en: *scholarships*, *internships*, *grants*, *trainings and competitions*. Por cada uno de estos programas se desarrollan una serie de anuncios y programas a los cuales poder apuntarse o participar en caso de las competiciones, esta página ofrece mucha y muy diversa información y está organizada de una manera muy simple, de tal manera que, rápidamente hallaremos el contenido que más nos interesa, las pegadas, que este en inglés y que a la página en español promovida y actualizada por el INJUVE (Injuve, 2016) no lleguen las mismas cosas y haya enlaces en la página española que no funcionan, esto demuestra desinterés por parte de España por mantener este servicio actualizado y dando una buena información. Otra de las cosas a referenciar es que sólo te informan de cursos, actividades, etc en las cuales puedes apuntarte, pero no te dan consejos para mejorar tu empleabilidad ni hay ninguna sección que te ayude a cómo redactar tu *curriculum*. Por lo tanto seguimos con el problema de que nadie nos informa sobre cómo mejorar nuestra empleabilidad, aquí nos dan la herramienta como parche, pero no la forma de saber qué acciones tomar para conseguir un empleo ni mejorar nuestra empleabilidad.

2.2.3. Portal europeo de la juventud (European youth portal)

El Portal europeo de la Juventud («European Youth Portal», 2016) es un sitio web multi-idioma dirigido a personas jóvenes en Europa y proporcionando el acceso de la juventud a información europea y nacional. El objetivo del Portal de Juventud europeo es proporcionar a las personas jóvenes de 13 a 30 información y oportunidades a través de Europa con alrededor de una gama ancha de temas basado en la Estrategia de Juventud de la UE, incluyendo educación, ocupación, participación, cultura, inclusión social, salud, movilidad y voluntariado. Una de sus fuerzas importantes es que este contenido está proporcionado en niveles europeos y nacionales a través de una sociedad entre la Comisión europea y *Eurodesk*, y está disponible en hasta 27 lenguas diferentes, y tiene cobertura en 33 países. («Portal Europeo de la Juventud», 2016). Esta página tenía roto el enlace a su información genera y tuve que informarme de su identidad corporativa y de sus objetivos a través de otras fuentes.

En este portal podemos encontrar información de temas relacionados con voluntariado, trabajo, aprendizaje, participando, cultura y creatividad, salud, inclusión social, pensamiento global y viajar. En la página también podemos encontrar consejos e información sobre becas, concursos, y demás resoluciones relacionadas con la juventud. De momento es la web que un mayor contenido aporta en español, ya que nos ofrece mucha información y además nos informa de convocatorias para poder aprovechar los recursos que tenemos y ampliar nuestros horizontes tanto educativos, como laborales y hasta en el tema de la salud.

2.2.4. Instituto de la juventud (INJUVE)

El Instituto de la Juventud (INJUVE) (Injuve, Instituto de la Juventud, 2016b) es un organismo público, adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuya actividad principal se dirige a promover actuaciones en beneficio de los y las jóvenes.

Sus objetivos son:

- promover la igualdad de oportunidades entre los y las jóvenes.
- propiciar la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural de España.
- impulsar la colaboración con los restantes departamentos ministeriales y las demás administraciones públicas, cuyas actividades inciden sobre este sector de la población.

En el desarrollo de estos objetivos tiene una especial relevancia la colaboración con los distintos Ministerios, con los organismos de juventud de las comunidades autónomas y con los ayuntamientos, a través de la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), para lo cual existen mecanismos específicos de trabajo. Al mismo nivel de importancia se sitúa la colaboración con el movimiento asociativo juvenil a través del Consejo de la Juventud de España. El Consejo Rector del organismo asegura la

participación de las asociaciones juveniles en las políticas gubernamentales en materia de juventud.(Injuve, Instituto de la Juventud, 2016a)

Este servicio estaría dividido en las siguientes temáticas: Europa, voluntariado, movilidad y ocio, cooperación, asociaciones, creación joven, formación, empleo, garantía juvenil, convivencia, salud. En cada temática que visitemos se abrirá una página nueva en la cual nos aparecerán unos nuevos recuadros clasificados en las siguientes secciones: “destacamos”, “de interés”, “noticias”, “no te lo pierdas”, “convocatorias”, “te interesa saber” y “etiquetas”. Mediante estas etiquetas te van informando en materia de empleo de convocatorias de oposiciones, de becas, movilidad y prácticas y demás temas de interés. Además la en la pestaña de Europa te informan de todo lo referente a Europa en cuanto a formación y empleo.

2.2.5. Consejo de la juventud de España

El Consejo de la Juventud de España (CJE) (Consejo de la Juventud de España, 2016). es una plataforma de entidades juveniles, creada por ley en 1983 y formada por los Consejos de Juventud de las Comunidades Autónomas y organizaciones juveniles de ámbito estatal. Surge para propiciar la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestro Estado en un entorno global. es nuestro fin esencial, tal como recoge el artículo 48 de la Constitución Española (según consta en la página web). En la actualidad 76 entidades juveniles forman parte de este proyecto común.

En el Consejo de la Juventud se trabaja para conseguir una plataforma plural que fomente la reflexión y el intercambio de ideas y experiencias entre las distintas sensibilidades e ideologías que configuran la realidad de las asociaciones juveniles de nuestro estado, así como para trasladar las propuestas, reivindicaciones y denuncias que surjan en el seno del CJE a la Administración, a los agentes sociales y a los medios de comunicación. Todo ello está encaminado a dar respuesta a los problemas, inquietudes y aspiraciones de la juventud y a mejorar su calidad de vida.

Sus valores son la participación democrática y plural, como medio para ejercer la plena ciudadanía en la sociedad, el compromiso social, la igualdad de oportunidades, el diálogo y el respeto a la diversidad en su más amplio sentido.

La existencia del Consejo de la Juventud de España supone un derecho y al mismo tiempo un compromiso: participar en el diseño de las políticas que de forma directa o indirecta afectan a los y las jóvenes y presentar alternativas a los problemas de este colectivo.

Su labor representativa, crítica y reivindicativa ha consolidado al CJE como un interlocutor válido de los intereses de la juventud y a la vez ha permitido ir conquistando espacios de actuación en los que los y las jóvenes hemos dejado de ser meros espectadores para convertirnos en protagonistas. Y siguen trabajando por ello.

Los objetivos del CJE son:

- Colaborar con los agentes sociales para conseguir una política juvenil global que dé respuesta a los problemas e inquietudes de los y las jóvenes.
- Fomentar la participación y el asociacionismo juvenil y favorecer la consolidación de iniciativas que den respuesta a la juventud no asociada.
- Canalizar las propuestas de los y las jóvenes hacia la Administración y hacia la propia sociedad.
- Sensibilizar a la opinión pública sobre los problemas específicos de la juventud.
- Realizar estudios e investigaciones que descubran la verdadera naturaleza de la realidad juvenil.
- Representar a los y las jóvenes españoles/as en los organismos internacionales de juventud.
- Prestar servicios y apoyo a las entidades juveniles.
- Proporcionar los instrumentos que den respuesta a las demandas de los y las jóvenes para el desarrollo de sus objetivos tanto individuales como colectivos.

El Consejo de la Juventud de España se define a sí mismo como un espacio de coordinación, interlocución, formación y cooperación de las entidades y organizaciones que conforman el movimiento asociativo juvenil. Así pues, ofrece espacios de reflexión, trabajo conjunto, formación, interlocución con los poderes públicos y las instituciones del Estado, sistematización de la experiencia del movimiento juvenil organizado y apertura a nuevos canales y vías de actuación.

El CJE desarrolla actividades en los siguientes ámbitos: empleo, vivienda, educación formal, educación no formal, desarrollo sostenible, salud integral, diversidad sexual, discapacidad, inmigración, infancia, juventud rural, mujeres jóvenes, Sahara occidental, educación para la paz, asociacionismo juvenil y participación social, políticas públicas de juventud, consejos de juventud, cooperación internacional, Europa.

Tienen una distribución por temáticas muy amplia y variada. Dentro de esta en relación con los temas de Europa y el empleo nos encontramos con tres bloques que están bastante bien organizados (¿cómo está el tema?, ¿qué proponemos? Y Actividades y campañas del CJE) de esta manera nos presentan la situación actual mediante noticias y documentos, luego nos trasladan las propuestas que realizan para atajar esas situaciones mediante documentos e información directa para cada temática y finalmente acaban con las actividades y campañas de CJE que se transforman en acciones más directas que plantea el consejo y que se llevan a cabo. Por lo tanto parece que es la que ofrece una amplia temática y una visión más global en todos los aspectos en los que busquemos información.

2.2.6. Juventud Castilla y León

Juventud de Castilla y León (Junta de Castilla y León, 2016). Para empezar esta página no nos ofrece ningún tipo de información sobre su identidad corporativa ni cuáles son sus objetivos principales y tampoco lo he encontrado con otros métodos de búsqueda por otras páginas.

La página consta de 5 pestañas principales de las que se despliegan diversas sub-pestañas, mediante una de las pestañas mencionadas anteriormente y nombrada como “emprendejuven” podemos acceder a una serie de sub-pestañas como son: Autoempleo, becas y ayudas, empleo, otra formación, vivienda y encuentro regional jóvenes emprendedores. Otra de las pestañas principales es la de “participa” en la cual nos da referencias del programa Erasmus+. Otro punto interesante a buscar estaría ubicado en la sub-pestaña de “otra formación” en la cual hay un sub-apartado de formación para el empleo. Una pestaña más de interés para la inserción laboral es la de “fórmate” en la cual aparece desarrollado el programa de movilidad europea. Cuenta con un punto interesante, el cual es, la posibilidad de conseguir los distintos tipos de carnets joven que existen y una pestaña que da acceso a instalaciones juveniles.

A continuación se detallan cada uno de los recursos recogidos en la web relacionados con los servicios de juventud y empleo:

- **Erasmus+:** Juventud en Acción. es el programa de la Unión Europea en el ámbito de la educación, la formación, la juventud y el deporte, que el 1 de Enero de 2014 sustituyó al Programa de Aprendizaje Permanente (Juventud en Acción y los programas de Educación Superior internacionales de la UE con terceros países).
Abarca el periodo 2014-2020, abriendo nuevas perspectivas para el diseño de la movilidad, así como para la cooperación educativa europea e internacional.
- **Programa de Movilidad Europea.** Es una iniciativa promovida por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través el Instituto de la Juventud, como medida para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de Castilla y León, que consiste en la realización de prácticas en empresas e instituciones de otros países europeos (Irlanda, Reino Unido y Bélgica) durante tres meses, con la doble finalidad de formación lingüística y profesional, que se complementará con prácticas en empresas de Castilla y León al regreso.
- **Búsqueda de empleo** El Portal del Servicio Público de Empleo proporciona información sobre los primeros pasos que debes dar a la hora de iniciar la búsqueda de un empleo. Podrás acceder a información sobre:
 - Orientación al empleo.
 - Acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo (OPEAS).

- Proceso de selección con toda la información necesaria para afrontar con éxito este proceso.
- Dónde recibir orientación profesional.

Además se puede acceder a la guía de empleo en la que podrás encontrar:

- Las técnicas que existen en la búsqueda de empleo.
- Las fases del proceso de Selección:
 - Cómo elaborar tu *curriculum* y carta de presentación.
 - El formulario de solicitud.
 - Las pruebas Psicotécnicas que se suelen aplicar en los procesos de selección de personal.
 - Los "trucos" para superar con éxito una entrevista de selección.
- **Formación Juvenil.** La Formación juvenil se desarrolla en varias vertientes, a través de la Escuela de Formación Juvenil de Castilla y León y a través de Escuelas de Animación Juvenil y Tiempo Libre.
 - Escuela de Formación Juvenil de Castilla y León.
 - Escuelas de Animación Juvenil y Tiempo Libre de Castilla y León.
 - Centro de Prevención de Riesgos en Actividades de Tiempo Libre.
 - Otra formación juvenil.
- **Formación para el empleo:**
 - Servicios De Orientación Profesional Para El Empleo Y Asistencia Al Autoempleo (OPEAS).
 - Programa De Orientación, Formación, Inserción Profesional (OFI).
 - Cursos ECYL (Antiguo Plan FIP).
 - Unidades De Promoción y Desarrollo.
 - Escuelas Taller.
 - Talleres De Empleo Y Casas De Oficios.
 - Programa BECA.MOS.
- **Movilidad,** programas europeos para jóvenes: La Unión Europea te ofrece oportunidades de aprendizaje, movilidad e intercambio. El 1 de enero ha entrado en vigor el programa ERASMUS+ que aglutina todos los programas de la UE, existentes en materia de educación, formación, juventud y deporte, incluido el programa de aprendizaje permanente (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig), Juventud en Acción y cinco programas internacionales de cooperación (Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink y el programa de cooperación con los países industrializados).
- **Prácticas en empresas:** Una forma de tener un primer contacto con el mundo laboral es a través de la realización de prácticas en empresas, las cuales se suelen convocar a través de distintas becas, ofertadas por Universidades, Organismos o

distintas entidades tanto públicas como privadas. Éstas prácticas pueden ser tanto a nivel local, regional, nacional o internacional.

El Instituto de la Juventud puso en marcha el Programa Programa Youth Training que permite a jóvenes residentes en Castilla y León beneficiarse de un curso de perfeccionamiento de lengua y del desarrollo de prácticas laborales en países europeos.

2.2.7. Consejo de la juventud Castilla y León

El Consejo de la juventud de Castilla y León (Consejo de la Juventud de Castilla y León, 2016) es un Ente Público de Derecho Privado dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Fue creado por la Ley 3/1984, de 5 de octubre, de creación del Consejo de la Juventud de Castilla y León, publicada el día 22 de mismo mes en el Boletín Oficial de Castilla y León. Actualmente el Consejo de la Juventud de Castilla y León se encuentra regulado por la Ley 11/2002 de 10 de Julio, de Juventud de Castilla y León.

El Consejo tiene como finalidad promover iniciativas que aseguren la participación activa de los jóvenes castellanos y leoneses en las decisiones y medidas que les conciernen, así como la representación de las formas organizadas de participación juvenil en él integradas. Representa el interlocutor válido de los jóvenes ante la Administración Autonómica y ante cualquier institución de carácter público o privado.

El Consejo de la Juventud de Castilla y León aglutina a las formas organizadas de participación juvenil: Asociaciones Juveniles de carácter Autonómico, entidades prestadoras de servicios a la Juventud, secciones juveniles de otras asociaciones y Consejos de Juventud de carácter local, provincial y comarcal. En la actualidad está formado por 46 Entidades de Carácter Autonómico (Consejo de la Juventud, 2016b).

Sus objetivos generales son:

- Reforzar las estructuras asociativas promoviendo y apoyando la participación entre los y las jóvenes.
- Favorecer que la juventud se involucren en la construcción de la sociedad, desde la solidaridad, la igualdad de oportunidades y la justicia.
- Promover iniciativas y espacios que favorezcan el desarrollo social y personal de los y las jóvenes.
- Conocer la voz e inquietudes de los y las jóvenes y trasladarla eficazmente allí donde sea necesario

Sus objetivos estratégicos para el 2016:

- Potenciar nuestra presencia en redes sociales, de cara a ser más visibles y cercanos.
- Potenciar el empleo juvenil y favorecer la emancipación de los jóvenes castellano-leoneses.
- Promocionar, visibilizar y apoyar a los consejos de juventud y las asociaciones juveniles.

- Aumentar las relaciones con administraciones públicas (Directores Generales, ayuntamientos, diputaciones...), medios de comunicación, periodistas, obras sociales...
- Aumentar las relaciones con las asociaciones juveniles, para trabajar de forma conjunta y transversal la problemática juvenil.
- Dar a conocer tanto a la juventud de Castilla y León, como a la sociedad en su conjunto, la importancia de la participación juvenil y el movimiento asociativo.

(Consejo de la Juventud, 2016a).

Esta página está dividida en siete pestañas de las cuales se van abriendo más sub-pestañas por las que navegar para encontrar lo que busquemos (“el consejo”, “servicios”, “noticias”, “actividades”, “Europa”, “publicaciones”, “voluntariado CyL”).

Pero sin duda lo que hace más interesante a esta página es el boletín de empleo que va saliendo periódicamente y en el cual nos podemos informar de los puestos de trabajo o de prácticas que se ofertan por comunidades autónomas y en Europa (Consejo de la Juventud, 2016).

2.2.8. Ayuntamiento de Valladolid

El Ayuntamiento de Valladolid a través de su página web, tiene un espacio reservado para el empleo y en esta parte nos propone la iniciativa “Emplea Joven Valladolid” siendo la única propuesta que nos trasladan desde el ayuntamiento y habiendo visto todas las anteriormente citadas me parece realmente escaso para toda una ciudad como Valladolid, ya que las otras iniciativas y planes que hemos visto desde esta página no podríamos llegar nunca a ellas ni conocerlas (Ayuntamiento de Valladolid, 2016).

- Emplea Joven Valladolid es una iniciativa que tiene como objetivo mejorar el acceso de los jóvenes a las ofertas de empleo que se generan en Valladolid, poniendo a su disposición la experiencia acumulada por la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CVE) a través del portal de empleo TuTrabajo.org, unida a los recursos técnicos y la cercanía que posee el Ayuntamiento de Valladolid con la población joven a través de recursos como el Espacio Joven y las diferentes actuaciones del III Plan Municipal de Juventud.

2.2.9. Espacio joven Valladolid

Esta es una iniciativa que forma parte del ayuntamiento de Valladolid. El Espacio Joven es un servicio del Centro de Programas Juveniles del Ayuntamiento de Valladolid dirigido especialmente a jóvenes de 14 a 35 años. Quieren facilitar el desarrollo de actividades juveniles de la ciudad en general y del barrio en particular. También es un punto de encuentro y reunión de los diferentes colectivos de jóvenes de Valladolid («Espacio Joven Valladolid», 2016). En este espacio se ofrece información y cuentan con un tablón de anuncios para buscar trabajo con propuestas dedicadas a jóvenes.

Ofrece, entre otros, los siguientes servicios: acceso gratuito a internet, estudio de grabación, sala de exposiciones, salas de reuniones, auditorio para conciertos, teatro, ensayar música, bailar..., centro de información juvenil, y muchos más. («El Espacio», 2016).

Los programas que tienen actualmente y de los que nos podemos informar son los siguientes:

- Erasmus para emprendedores: Este programa ofrece a emprendedores noveles y personas que desean crear una empresa la oportunidad de aprender de empresarios experimentados, en otro país.
- Programa Actívate: La plataforma virtual de Actívate consta de tres pilares: uno de formación para ofrecer cursos en competencias digitales, otro para favorecer la búsqueda de empleo a través de un buen currículum o de una red de contactos y, por último, un apartado sobre emprendimiento para facilitar herramientas y consejos a la hora de lanzar un nuevo negocio, evaluar una idea o poner a prueba la capacidad gestora.

Estos dos programas son todo lo referente al área de empleo que encontraríamos en este centro, siendo escaso en comparación con otros recursos vistos anteriormente, ya que, ni siquiera hay un servicio de orientación lo cual deja en clara desventaja a los jóvenes que no son universitarios y que no podrían acceder a los programas anteriormente citados. (Claramente este es un servicio creado para la recreación y ofrece todo otro tipo de servicios más en relación con el ocio y el tiempo libre).

2.2.10. Universidad de Valladolid

A través de la consulta de la página web de la Universidad de Valladolid (UVa, 2016) encontramos diversos recursos que pone la UVa a disposición del alumnado tales como:

- Gabinete médico (en el que se ofrecen los servicios de: psicología médica, ginecología y logopedia y foniatría).
- Servicio de deportes (en el que se ofrecen los servicios de: Reserva de pistas deportivas y cursos, Campus infantiles 2016, 37ª Media 1/2 maratón universitaria popular 2016 y Becas deportivas 2016).
- También se ofrecen distintas actividades y talleres ofrecidas desde el Centro buen día y desde el área de asuntos sociales de la universidad.

Pero en cuanto a lo referente al empleo y a lo relacionado con la inserción laboral de los jóvenes universitarios lo único que encontré estaba en la página de la Fundación General de la Universidad de Valladolid (2016a) que abarca los siguientes campos de actuación con diversas medidas y programas: innovación, formación, idiomas, empleo y gestión de residencias para los estudiantes.

En cuanto al Departamento de Empleo de la Fundación tiene los siguientes objetivos fundamentales según su página web:

- Facilitar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los estudiantes y titulados universitarios.
- Orientar a las empresas e instituciones en el proceso de captación e incorporación de jóvenes universitarios.
- Gestionar prácticas en empresas y ofertas de empleo para estudiantes y titulados.
- Proporcionar orientación y formación dirigida al empleo de los titulados universitarios.
- Fomentar el espíritu emprendedor y el desarrollo de habilidades de gestión en los nuevos titulados.
- Realizar proyectos relacionados con la mejora de empleo universitario.

Para llevar a cabo estos objetivos tienen en marcha los siguientes planes:

- Prácticas en empresa titulados: Formación práctica en centros de trabajo mediante el Programa Competencia-T.
- Bolsa de empleo titulados: Ofrece a las empresas y a los demandantes de empleo un servicio de intermediación laboral.
- Prácticas internacionales para estudiantes en empresas: Se gestionan a través del programa Faro, financiado por el Ministerio de Educación del Gobierno de España.
- Orientación y formación para el empleo: Atención presencial y personalizada para facilitar la inserción laboral de los estudiantes y titulados universitarios.
- Estudios y Proyectos: Desarrollo, promoción y gestión de estudios y proyectos europeos.

Pero entrando en cada una de las iniciativas anteriormente citadas se nos explica de que trata pero al final no nos dan ninguna información extra y en todos los casos nos remiten a otro portal como es (Fundación General Universidad de Valladolid, 2016b) o a la redacción de un correo electrónico con la esperanza de que la persona que lo reciba pueda atendernos en el servicio de orientación, para el cual en muchos casos si se diera más información en la página directamente no habría ni siquiera que acudir.

En definitiva, el servicio que presta actualmente la universidad en cuanto a la orientación y la inserción laboral me parece realmente escaso y desatendido en comparación con otros recursos y servicios que he podido descubrir a lo largo de este recorrido y que se ofrecen para los jóvenes.

2.2.11. *Tabla comparativa*

A continuación se detalla cada página visitada teniendo en cuenta si tienen o no en su estructura los siguientes aspectos de forma, que de una manera guiarán los pasos para la creación de la web para el servicio que se pretende crear a través de este trabajo. Las temáticas a comparar son las siguientes:

Desarrollo de programas de empleabilidad para jóvenes universitarios

- 1 Información general
- 2 Objetivos del organismo/funciones
- 3 Buscador de palabras clave
- 4 Noticias actualizadas relacionadas con el empleo o programas para favorecer la empleabilidad
- 5 Más de tres programas para jóvenes
- 6 presencia en las redes sociales
- 7 Idioma
- 8 Sencillez de la página web y claridad a la hora de exponer el contenido.

En las ocasiones en las que se ponga sólo el idioma Inglés hay posibilidad de cambio a otros idiomas, pero, no en todos los idiomas esta la misma información

	1 Inf.	2 Obje.	3 Bus.	4 Noticias.	5 Prog.	6 R.S.	7 Idioma	8 Sen.
Youth in movement	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Inglés	Si
Eurodesk	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Inglés	Si
European youth portal	No	No	Si	Si	Si	Si	Inglés y Español sin problemas	Si
INJUVE	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Español	Si
CJE	Si	Si	Si	No	Si	Si	Español	Si
Juventud CyL	No	No	Si	Si	Si	Si	Español	Si
Consejo de la juventud CyL	Si	Si	No	No	Si	Si	Español	Si
AYTO Valladolid	No	No	Si	Si	No	Si	Español	No
Espacio Joven	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Español	Si
UVa	Si	Si	Si	No	Si	Si	Español	No

3. INTERVENCIÓN (UVADESK)

A continuación se desarrollan las partes fundamentales para poder llevar a cabo la implementación del servicio de orientación en la UVa.

El papel de la educación social a lo largo de toda la intervención se basa en procurar la transición adecuada de un sistema laboral al que estábamos acostumbrados por el nuevo sistema laboral que se está imponiendo en la sociedad de la información y conseguir esa transición con las menores consecuencias negativas para la sociedad.

3.1. Objetivos

General:

- Implementar el servicio de orientación e información para jóvenes universitarios en la UVa.

Específicos:

- Ofrecer formación e información a los jóvenes universitarios.
- Asesorar al alumnado de las herramientas y estrategias a poner en práctica para aumentar su empleabilidad y mejorar su inserción laboral.
- Diseñar itinerarios de inserción laboral acorde a las características de cada persona, dentro siempre del marco del alumnado de la UVa.

3.2. Destinatarios

Los principales destinatarios de este servicio son el alumnado en último curso de grado y de master (porque, en teoría son los que van a acceder al mercado laboral y necesitarían de una manera más urgente y concreta la información que el resto del alumnado), pero se extiende el servicio de información a todo el alumnado de la UVa. Una vez demostrada su eficacia también podría atender a toda la juventud de Valladolid que lo solicite

3.3. Metodología

La metodología con la que trabajara todo el servicio de orientación, será de una manera transversal, debe ser participativa y que implique al propio usuario/a en su proceso de búsqueda. Pero con el compromiso del usuario y que este mismo aporte sus ganas de aprender, de participar y una alta participación a lo largo de todo el proceso.

Para el buen desarrollo del servicio y el éxito al responder las demandas del alumnado se utilizará cuando sea un caso necesario una intervención personalizada basada en

itinerarios sociolaborales. De esta forma el servicio podrá orientar los pasos a dar por los usuarios/as marcando pequeños objetivos a cumplir a corto plazo, para, en el menor tiempo posible llegar a alcanzar la inserción laboral del alumno/a.

A la hora de desarrollar los itinerarios sociolaborales utilizaremos herramientas como un análisis DAFO y el desarrollo del *curriculum* “*europass*” (mediante el *europass* trabajaremos con el usuario las competencias, para que sepa reconocerlas y presentarlas adecuadamente para una entrevista de trabajo y que marque la diferencia que se busca en muchos puestos de empleo vacantes). Estas dos herramientas y su desarrollo nos van a ser muy útiles para destacar los puntos fuertes y débiles que presente nuestro usuario/a y poder hacer de los puntos fuertes una ventaja y trabajar los puntos débiles para conseguir una mejor empleabilidad.

Mediante la inclusión y utilización del “*europass*” lograremos que los alumnos/as puedan presentar claramente sus perfiles de capacidades y cualificaciones, tanto las adquiridas de manera formal como no formal e informal. Ello facilita la movilidad y mejora las perspectivas de empleo y de aprendizaje permanente. Además “*europass*” también tiene un «impacto» pedagógico en los titulares de los documentos, que pueden revisar sus propias capacidades y competencias y comunicarlas con más claridad. Esto hace que los solicitantes de empleo puedan centrarse en las capacidades y competencias más solicitadas en las ofertas de empleo (Comisión Europea, 2013).

En sí las claves de la metodología enunciadas serían las siguientes:

- Informar al alumnado de las posibilidades que se ofrecen para mejorar su empleabilidad tanto a nivel universitario, como europeo pasando por todos los puntos intermedios (Valladolid, Castilla y León, España).
- Prestar servicio de orientación y formación en cuestiones laborales mediante las herramientas citadas anteriormente.
- Evaluar todo el proceso de inserción, para poder corregir el curso del mismo y lograr los objetivos planteados o conseguir objetivos nuevos basados en el interés del usuario/a para lograr su éxito y completar su inserción laboral.

3.4. Recursos necesarios para el servicio

Para llevar a cabo la implantación del servicio en la UVa podemos hacer una identificación de recursos tanto espaciales como de tipo informático:

1. Recursos espaciales necesarios:
 - Para poder atender adecuadamente a los usuarios/as se necesitaría un espacio físico lo suficientemente amplio y convenientemente equipado para poder mantener reuniones con el alumnado y desarrollar las intervenciones necesarias para completar su itinerario laboral. Y que este mismo espacio pueda ser un punto físico de referencia dónde poder ir a

consultar y preguntar las dudas en persona. (Una sala tipo despacho con una mesa, un ordenador y sillas).

2. Recursos informáticos necesarios:

- Página web donde encontrar el contenido y noticias de interés como en los portales revisados con anterioridad, un apartado con preguntas frecuentes (FAQS), contacto para poder acudir en persona al servicio, información sobre el servicio, sobre competencias y empleabilidad.
- Incluir en la página web un calendario con días posibles y un Skype de contacto ofreciendo la posibilidad de reservar cita para poder asistir al servicio de información de una forma especializada y a distancia.
- Crear y mantener actualizados perfiles en las redes sociales de mayor tránsito (Facebook y Twitter), sin olvidar la red LinkedIn especialmente interesante, ya que es una red social de búsqueda de empleo y estar presente en esta plataforma sería algo muy necesario para el desarrollo adecuado del servicio. Además incluir en la página web todas las direcciones a las distintas redes sociales del servicio, para de esta manera llegar a los destinatarios de una manera más rápida y que no tengan que entrar en la página web todo el rato para enterarse de las últimas noticias.
- Otro requisito importante es recibir el apoyo por la comunidad educativa de la UVA y que la página web sea incluida en la página web general de la Universidad de Valladolid.
- Contar con el permiso de la universidad para poder mandar correos a los alumnos matriculados que se encuentren en la situación propicia mencionada en el punto de destinatarios (alumnado en último curso de grado y de master), para que mediante la herramienta del correo que pone a disposición de los alumnos la universidad sean informados de que la universidad tiene este servicio del que pueden disponer.
- Creación de una aplicación móvil que permita la comunicación e individualización del proceso cuando se ha puesto en marcha el sistema de itinerario sociolaboral (de esta manera conseguiremos mantener el contacto y poder ir mandando al móvil del usuario los siguientes pasos a cumplir en su itinerario según vaya completando los anteriores y será una forma de evaluar constantemente la utilidad del servicio para ese usuario en concreto).

3.5. Recursos humanos y el papel del educador/a social en este servicio

Para lograr entender la labor y el papel que tiene el educador social en el ámbito de la orientación laboral debemos conocer la definición propia de la educación social, y qué mejor fuente para conocerla que a través de la definición que desarrolla la Asociación Estatal de Educación Social (ASEDES). Que define la profesión como:

“Derecho de la ciudadanía que se concreta en el reconocimiento de una profesión de carácter pedagógico generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, que son ámbito de competencia profesional del Educador Social, posibilitando:

- La incorporación del sujeto de la educación a la diversidad de las redes sociales, entendida como el desarrollo de la sociabilidad y la circulación social.
- La promoción cultural y social, entendida como apertura a nuevas posibilidades de la adquisición de bienes culturales, que amplíen las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social” (ASEDES, 2007, p. 12).

Teniendo en cuenta lo expuesto en el punto dos, podemos observar que el educador o la educadora social también tienen lugar como dinamizadores para la inserción sociolaboral, realizando una tarea de información, orientación y acompañamiento en el proceso de incorporación a la vida laboral.

Otra ventaja de contar con educadores sociales en esta iniciativa es la capacidad de dinamizar grupos y colectivos en pro de su bienestar, de esta manera utilizando los recursos propios de la educación social pueden proveer a los usuarios de conocimientos y herramientas necesarias para la emancipación de los mismos y su propia autogestión en los procesos de inserción laboral, a los cuales harán frente a lo largo de su vida.

Por lo tanto y como hemos podido ver el campo de acción del educador social es muy diverso y gracias al *Libro Blanco. Título de Grado en Pedagogía y Educación Social* que diseña la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2004) podemos concretar tanto los ámbitos de intervención como las funciones del educador o educadora social.

El educador/a puede desarrollar su trabajo en los siguientes ámbitos:

- Animación Socio-Cultural.
- Inserción Socio-ambiental.
- Gestión y difusión Cultural.
- Cooperación para el Desarrollo.
- Tercera Edad.
- Educación de Adultos.
- Marginación y delincuencia en menores.
- Discapacidad física-psíquica

El educador por tanto tiene estas diversas funciones:

- Educativa.
- Docente en determinados ámbitos.
- Informativa, de asesoramiento, orientadora y de soporte a individuos, grupos, familias.
- De animación y de dinamización de grupos y colectivos.
- Organizadora, de planificación, programación, desarrollo y evaluación de su intervención.
- De gestión y administración de distintos servicios.
- De observación y detección de las necesidades y características del entorno de los grupos e individuos.
- De relación con instituciones, grupos y personal.
- De reeducación.
- De elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos, programas, prestaciones, campañas, intervención comunitaria... (ANECA, 2004, pp. 128-129)

Con lo anteriormente expuesto, se entiende que el educador social es un valor seguro a la hora de trabajar en pro de la inserción laboral, ya que, posee las competencias necesarias para realizar el trabajo, y además, aporta al usuario una serie de estrategias y herramientas que sin duda marcan la diferencia en los posteriores procesos de autoinserción en la vida laboral.

A la hora de desarrollar el programa y de la puesta en marcha de esta iniciativa creo necesaria la figura del educador y/o educadora social. Y hablando más concretamente de los recursos humanos necesarios para llevar a buen término esta iniciativa, de primeras, sólo sería necesario un educador social, y a medida que la demanda vaya en aumento tener la posibilidad de incorporar más personal con esta titulación e incluso en el momento en que se reconozca el trabajo y se llegue a convertir en referente habilitar la opción de realizar las prácticas del grado de educación social (tanto el *practicum* I como el *practicum* II).

3.6. Acciones a desarrollar por este servicio

En este punto vamos a ver las principales estrategias de intervención de este servicio y el desarrollo de las mismas, partimos de estas cuatro:

1. Información general sobre el servicio y sobre temas europeos.
2. Orientación laboral, desarrollo de itinerarios de inserción laboral y seguimiento de los mismos.
3. Tutorización individualizada tanto en persona, como a través de las redes.

Para lograr que se cumplan estas cuatro estrategias debemos partir de otras medidas secundarias que vayan en favor de alcanzar los puntos principales anteriormente expuestos, y este sería su desarrollo:

1. Información general sobre el servicio y sobre temas Europeos.
 - 1.1. Creación de portales web para alojar la información y los sistemas al alcance de los usuarios para ponerse en contacto con el servicio.
 - 1.2. Sesiones informativas y de promoción por las distintas facultades.
 - 1.3. Búsqueda y recopilación de información europea de interés para ofertarla e informar de ella al colectivo de destino.
2. Orientación laboral, desarrollo de itinerarios de inserción laboral y seguimiento de los mismos.
 - 2.1. Utilización del *Europass* para favorecer el autoconocimiento de la persona.
 - 2.2. Desarrollo de itinerarios de inserción basados en el autoconocimiento de la persona y en sus aspiraciones.
 - 2.3. Seguimiento y evaluación continua del proceso de orientación al completo.
3. Tutorización individualizada tanto en persona, como a través de las redes.
 - 3.1. Desarrollo de un calendario mediante el cual el alumnado pueda trasladar sus dudas a este servicio tanto en persona como a través de internet.

Teniendo claro el esquema de división de las estrategias de intervención en estas diversas acciones vamos a continuar con el desarrollo de las mismas.

3.7. Información general sobre el servicio y sobre temas europeos.

3.7.1. Creación de portales web para alojar la información y los sistemas al alcance de los usuarios para ponerse en contacto con el servicio.

El objetivo de esta primera acción es lograr una visibilidad y tener un espacio de referencia, mediante el cual los destinatarios puedan conocer el servicio y acceder a él.

Para conseguir este objetivo hay que realizar varios registros del servicio en las redes sociales (Facebook, Twitter, Skype, correo electrónico) Una vez realizados los registros habrá que crear una página web y enlazarla a los perfiles de las redes sociales anteriormente creados. De esta manera conseguiremos un punto de referencia en internet mediante el cual podemos informar al usuario y este se podrá poner en contacto con nosotros.

La web contará con enlace a nuestras redes sociales y un buscador de palabras clave. Estará dividida en 4 partes:

- Información general: En este punto se desarrollará de que trata el servicio, qué objetivos tiene y qué destinatarios son susceptibles de acudir a él.
- Orientación: Aquí encontraremos enlace directo a la página del *europass* y la información necesaria y relevante en cuanto a la orientación laboral.

- Tutorías y calendario: Este sería el punto en el cual los usuarios podrán pedir cita para unas tutorías para una información y un seguimiento más personalizado. Podrán acceder a ellas mediante dos vías; mediante Skype o asistiendo al lugar en el que se instaure el servicio físico. Para pedir cita habría que seleccionar en el calendario los días en los que el personal del servicio puede atender la demanda y hacer una reserva.
- Noticias: En esta parte de la web es dónde se enlazarán periódicamente y con enlace para visitar las páginas dónde se aloja la información directa (de las diversas páginas visitadas para realizar el estudio) toda la información con respecto a cursos, becas, convocatorias y todo lo relacionado con la orientación laboral para jóvenes.

Tener estos perfiles y esta web sería la principal prioridad a la hora de iniciar el servicio.

Para el desarrollo de los perfiles y sobre todo para la creación de la web se pediría ayuda al servicio informático de la universidad en primera instancia para realizar la web con el menor coste inicial posible. (Si esto no fuera posible habría que contactar con alguna empresa que nos realizara dicha web y esto aumentaría el coste de puesta en marcha de este servicio).

En cuanto a los recursos humanos y materiales sería muy sencillo detallarlos, ya que sólo sería necesario un ordenador con conexión a internet y una persona que realice los registros en las redes sociales (que puede ser el mismo educador social que llevaría el servicio u cualquier otra persona, ya que, en esta ocasión no se requiere una especialización como para otras tareas del servicio). Lo que sí que requiere más especialización sería la creación de la web como ya cite en el punto anterior, para la cual tendríamos que pedir ayuda o presupuesto.

- **Sesiones informativas y de promoción por las distintas facultades.**

El objetivo principal de esta acción es despertar una conciencia reflexiva en los posibles destinatarios sobre los temas de inserción laboral y hacerles saber que existe el servicio del que habla este documento y ofrecerles la posibilidad de contactar con nosotros.

Este objetivo lo lograremos concretando distintas sesiones informativas por todas las facultades de manera que lleguemos a todas las carreras posibles. En estas sesiones informativas se trataran temas de empleabilidad, emprendimiento, se dará la información sobre el servicio que se ofrece y se tratará de manera muy simple los beneficios del *Europass*.

También como herramienta de promoción se solicitará el permiso para poder enviar mensajes a todo el alumnado en fin de ciclos (ya sea de grado, master o posgrado) con el fin de hacerles saber que existe este servicio al que pueden acceder. A lo largo de los años se mandará información a los delegados de todas las carreras para que puedan ir informando al alumnado del servicio que existe y que pueden hacer uso de él siempre que lo necesiten.

Los recursos materiales que utilizaríamos son amplios ya que en principio para los correos sólo necesitaríamos un ordenador, pero para dar las charlas informativas sería necesario que la UVa cediera espacios para realizar la actividad y además un espacio por cada facultad, lo cual puede llegar a plantear dificultades.

En cuanto a los recursos humanos, si las fechas de las charlas no coinciden entre sí, podrían realizarse con un educador social y como mucho con dos, por si se da el caso en que coincidan en fechas y horarios las distintas exposiciones del servicio.

La duración de estas charlas no debería ser superior a una hora de exposición, ya que, en ese tiempo se mantiene bien la atención del espectador y además da tiempo de sobra para exponer las cuestiones principales y explicar el servicio. Lo ideal es que las charlas se pudieran realizar a lo largo del periodo de inicio del nuevo año académico de la universidad.

La prioridad de esta acción es alta, ya que, mediante la acción anterior y esta se pueda dar a conocer el servicio y pueda empezar a funcionar de una manera más rápida.

El desarrollo tanto de las charlas como de los correos de información quedaría por definir y a la espera de si se aprueba la iniciativa de integrar este servicio a la UVa.

- **Búsqueda y recopilación de información europea de interés para ofertarla e informar de ella al colectivo de destino.**

Como principal objetivo de esta acción es ofrecer a los destinatarios una información actualizada y de interés sobre formación y orientación laboran en las múltiples dimensiones que hemos visto hasta llegar al nivel europeo.

Para lograr este objetivo hay que realizar una revisión y actualización periódica de información en la página del servicio sirviéndonos como fuente para la publicación de nuevas noticias la revisión de las páginas exploradas en el punto de fundamentación de este mismo trabajo.

En referencia al trabajo de búsqueda y actualización podría establecerse un periodo en el cual se haga la revisión de todas las páginas y la actualización en la página propia del servicio que podría ser de una periodicidad de un día a la semana, el cual se podría cambiar de día dependiendo de los requerimientos del servicio. Pero en un primer momento estableceríamos el viernes como día apropiado para poder realizar estos cambios y actualizaciones de las noticias más interesantes para los usuarios.

Aparte de realizar la búsqueda, si es posible, sería muy conveniente realizar una suscripción a dichas páginas, para que, en cuanto saquen contenido relacionado con el servicio que damos nos llegue un aviso y de esta manera poder tener actualizada la página con las últimas noticias de una manera más rápida y eficaz.

Los recursos humanos y materiales sería muy sencillo detallarlos, ya que, sólo sería necesario un ordenador con conexión a internet y una persona que actualice el contenido (que para llevar a cabo este proceso puede ser el mismo educador social que llevaría el

servicio o cualquier otra persona, ya que, en esta ocasión no se requiere una formación especializada).

3.7.2. Orientación laboral, desarrollo de itinerarios de inserción laboral y seguimiento de los mismos.

- **Utilización del *Europass* para favorecer el autoconocimiento de la persona.**

Para esta acción el objetivo principal es descubrir al alumnado una manera de redactar su *curriculum*, mediante la cual, puedan reflejar todos los conocimientos que tienen y no solamente redactar los estudios o experiencias de las que tengan titulación, y que de esta manera puedan reconocer sus puntos fuertes y “saber venderse” haciendo hincapié en los valores que les hacen exclusivos y merecedores del puesto de trabajo al que se presenten. Y de esta forma que también puedan darse cuenta de los fallos o limitaciones tanto personales como de estudios que pudieran tener, para poder reforzar en esas áreas y poder transformar las limitaciones en oportunidades.

Como se observa en el estudio sobre el impacto de la educación no formal en la empleabilidad de la juventud (Souto-Otero, Ulicna, Schaepekens, & Bognar, 2013) en muchas ocasiones, la manera que tienen las empresas de contratar a una persona sobre otra en un proceso de selección de personal es que la persona sepa reconocer sus puntos fuertes y que saque experiencia y conocimientos de todo lo que hace para poder ponerlos al frente de la empresa. En muchas ocasiones los jóvenes realizan voluntariados y otro tipo de actividades de formación a las cuales no suelen dar relevancia. Pero como estamos viendo son esas pequeñas cosas las que marcan la diferencia y mediante el uso del *curriculum europass* podemos darle esa visibilidad que se merece, de tal manera que, podamos enfrentar los procesos de selección con esta ayuda a la hora de reflejar lo que sabemos y lo que podemos hacer y sin duda va a darnos ese punto extra a la hora de conseguir los trabajos a los que optemos.

En el anexo N° 1 podemos ver unas capturas de pantalla de la página de entrada del *curriculum europass* en ellas podemos ver los ítems principales sobre los cuales podremos ir clicando y se desplegarán otros sub ítems para que vayamos completando toda nuestra información y en todo el proceso viene con un par de muestras sobre que poner en ciertos campos que varían del *curriculum* al que estamos acostumbrados. También cuenta con un sistema de ayuda para resolvernos las dudas que nos pudieran surgir en todo el proceso de cumplimentación de nuestro documento.

Para la realización de esta acción en lo que respecta a recursos humanos sería necesario únicamente un educador social (dependiendo del éxito y la afluencia del taller podría incorporarse más personal para desarrollar más sesiones en el mismo periodo de tiempo). Y en lo referente a los recursos materiales sólo sería necesario un ordenador con conexión a internet y una sala adecuada para recibir a los usuarios.

Las sesiones serán totalmente individualizadas y la utilización del *europass* enlaza de pleno con el siguiente punto, ya que los dos juntos conforman las herramientas en las que se basa el sistema para realizar la orientación.

- **Desarrollo de itinerarios de inserción basados en el autoconocimiento de la persona y en sus aspiraciones.**

El objetivo de esta acción es presentar al usuario las distintas opciones que tiene de empleo y que camino tendría que recorrer para adquirirlo.

Para el desarrollo de este punto es indispensable trabajar sobre el *europass* como hemos mencionado en el punto anterior, ya que será la primera impresión que vayamos a ofrecer a las empresas que vayan a contratarnos.

Nos apoyaremos en la técnica de análisis DAFO (anexo N° 2). Para poder identificar nuestras fortalezas y defectos como individuo, tanto personales como profesionales. Con este análisis lo que conseguiremos es que la persona que acude a nuestro servicio se conozca mejor a sí misma y pueda pensar con claridad y razonando de una manera adecuada las posibilidades de empleo a las que puede ir aspirando dependiendo del total de sus conocimientos que esta parte la reflejaremos con el documento del *europass*.

Teniendo ya completo nuestro *europass* y nuestros análisis DAFO podemos iniciar ya el itinerario de inserción. Para este punto utilizare información encontrada en educaweb.com (2016) la cual será la fundamentación del servicio en la cual añadimos nuestros puntos de innovación con el *europass*, análisis DAFO y añadiendo toda la información sobre empleo y Europa que son las principales innovaciones de nuestro servicio.

Antes que nada tenemos que tener claros cuales son los pasos que se deben realizar para tener éxito en nuestra búsqueda de empleo (anexo N° 3).

La puesta en marcha de los itinerarios tendrán los siguientes puntos:

1. Identificar los puestos de trabajo que puede o quiere desempeñar el usuario
 - a. Le pediremos que haga una lista de tus anteriores trabajos y de las habilidades que haya adquirido.
 - b. Que identifique los trabajos para los que podría hacer uso de su cualificación y su talento. (Mediante análisis DAFO)
2. Identificar posibles empresas
 - a. Le aconsejaremos que pida ayuda a sus familiares, amigos y conocidos para que le ayuden en la búsqueda de un trabajo - tanto en el mercado de trabajo visible como en el invisible.
 - b. Que acuda y se apunte a una oficina de empleo y busque puestos de trabajo vacantes.

Desarrollo de programas de empleabilidad para jóvenes universitarios

- c. Que utilice otras fuentes para obtener información sobre empresas y trabajos que se ajusten a su perfil (anuncios, páginas web de empresas, etc.)
3. Ayudarle a preparar el material para la presentación: CV (*europass*), carta de presentación, tarjeta de visita y otros documentos.
 - a. Que prepare un CV y una carta de presentación ajustados a los puestos de trabajo seleccionados.
 - b. Que prepare cualquier otra documentación que pueda ser necesaria: títulos, cartas de recomendación, certificados,...
4. Planificar el tiempo.
 - a. Hacer un horario diario: En el que el usuario decida cuanto tiempo invertirá al día en leer anuncios, escribir cartas, etc.
5. Buscar puestos vacantes de forma activa.
 - a. Ponerse en contacto directamente con las empresas, aunque no hayan anunciado ningún puesto vacante.
 - b. Hacer una lista de las empresas/personas con las que ha contactado, incluyendo sus detalles de contacto y el puesto respectivo. Apunta minuciosamente todas las fechas de envío de solicitudes, cuándo y cómo recibiste respuesta, cuándo se planificó la entrevista, el nombre de la persona que te invitó a dicha entrevista, etc. Es difícil recordar estos detalles en momentos posteriores.
 - c. Que anote cuál ha sido la respuesta de las empresas (tanto positivas como negativas).
6. Preparación para una entrevista de trabajo.
 - a. Que recopile toda la información que sea posible acerca de la empresa que te ha concedido una entrevista de trabajo.
 - b. Que evalúe qué conocimientos y habilidades se adaptan mejor al puesto para el que se presenta.
 - c. Que prepare todos los documentos escritos necesarios.
7. Acudir a la entrevista de trabajo.
 - a. Que se vista de forma adecuada para el puesto respectivo.
 - b. Que sea amable, positivo y con buenos ánimos.

- c. Que de las gracias a la persona responsable del departamento de RRHH por concederte su tiempo.
8. Evaluar la entrevista.
 - a. Que envíe una carta de agradecimiento dentro de un periodo de 24 horas después de la entrevista.
 - b. Que reflexione acerca de lo que podría mejorar la próxima ocasión.
9. Revisar el material de presentación.
 - a. Que revise su CV y adapte la carta de presentación de forma periódica y adecuándolo específicamente para el puesto que vaya a solicitar.
10. Aceptar la oferta de trabajo.
 - a. Si recibes una oferta de trabajo, considera detenidamente todas las circunstancias, como el contenido del trabajo, obligaciones y competencias, el horario laboral, el salario, etc.
 - b. Todavía estás a tiempo de solicitar un poco de tiempo más para pensártelo, o de preguntar sobre aquellos aspectos de los que deseas obtener más información.
 - c. Si decide aceptar la oferta de trabajo, lee detenidamente el contrato de trabajo.

Hemos podido ver el desarrollo del itinerario con los consejos a tener en cuenta en cada punto, estos consejos se desarrollarán más ampliamente si se consigue implantar el servicio.

De esta manera siguiendo estas fases y con los consejos del servicio y la realización de las tareas encomendadas desde el servicio al usuario se mejorará su empleabilidad y habrá altas posibilidades de que encuentre un trabajo.

La manera de ir haciendo un seguimiento del itinerario está planteada mediante el desarrollo de una aplicación móvil, para la cual cada usuario del sistema tenga unas claves para poder acceder a su información personal. Y ya dentro de la aplicación que le aparezca la tarea a realizar solamente y que para pasar a la siguiente tarea tenga que demostrar que ha completado ese nivel: bien mandando una fotografía o asistiendo personalmente al servicio o mediante un mensaje. Una vez que se compruebe que ha conseguido ese punto se le desbloqueará el siguiente paso en su móvil para que pueda realizarlo. (De esta manera conseguimos que el usuario se vea motivado por pequeños logros y no vea su proceso de inserción tan largo y abrumador, lleno de tareas por hacer).

Mediante la aplicación podremos dar respuesta a muchos usuarios al mismo tiempo sin la necesidad de que acudan al servicio de orientación más de lo necesario.

Para este punto los recursos materiales necesarios son la puesta en marcha de la aplicación, una sala en la que se desarrolle el servicio, y un ordenador con conexión a internet para poder realizar y mostrar el *europass*.

Y en cuanto a los recursos humanos se necesitaría un educador social para la puesta en marcha y seguimiento de los itinerarios y para el desarrollo de la aplicación se requerirá de un informático que pueda crearla y desarrollarla.

- **Seguimiento y evaluación continua del proceso de orientación al completo.**

El objetivo de esta acción es poder ofrecer lo que el usuario necesita realmente, por lo tanto mediante un seguimiento y evaluación continua del proceso poder ir reorientando el itinerario de inserción según las necesidades cambiantes de nuestros usuarios.

Gracias a la evaluación del proceso podríamos reorientar todo el proceso del itinerario si el usuario demuestra nuevos intereses o en función de los nuevos cursos y programas que pudiera realizar y le sean de interés. De esta manera se convierte en un proceso flexible y totalmente individualizado basado en los intereses y gustos de los usuarios que accedan a este servicio.

Para realizar este seguimiento podríamos realizarlo mediante diversas formas (mediante la aplicación de los itinerarios, a través de las redes sociales, en persona en el servicio físico o mediante llamada telefónica). A la hora de acoger a un usuario en el programa le preguntaríamos sobre cuál de las formas le parece más cómoda para realizar este seguimiento y utilizar con esa persona ese método siempre.

La manera de realizar el seguimiento implicaría ponerse en contacto con la persona y en el caso de que haya salido información acorde con su perfil proponérsela directamente, una vez planteado lo anterior preguntarle por su itinerario y poder hablar de las motivaciones que tiene, ya que, de estas respuestas depende la reorganización del itinerario de esa persona (A lo mejor esa persona necesita tener urgentemente el carnet de conducir o requiere tener un título de idiomas cuanto antes y habría que posibilitar la mejor opción para que obtenga la titulación que requiere en el tiempo que necesita o del que dispone).

Los recursos materiales necesarios serían: el uso de la aplicación móvil, un teléfono, un ordenador con conexión a internet y la sala donde se desarrolle el servicio. Y por otro lado los recursos humanos necesarios sería un educador social y dependiendo de la afluencia de gente al servicio que haya posibilidad de ampliar personal.

3.7.3. Tutorización individualizada tanto en persona, como a través de las redes.

- **Desarrollo de un calendario mediante el cual el alumnado pueda trasladar sus dudas a este servicio tanto en persona como a través de internet.**

El objetivo de esta acción es poder concretar espacios y tiempos para la resolución de dudas o el seguimiento en tutorías individualizadas con el alumnado que lo requiera.

Para llevar a cabo el buen desarrollo de las sesiones y conceder el tiempo necesario a cada usuario se creará un calendario en la web y en el lugar físico del servicio en el cual se vaya actualizando las sesiones que se vayan a tener individualizadas tanto físicas en el servicio como a través de las redes sociales, para que de esta manera cada usuario pueda solicitar su tutoría individualizada cuando mejor le convenga y que cuente con el tiempo necesario para satisfacer sus necesidades, de tal manera que, el servicio pueda llevar un registro actualizado de las citas para no dar el mismo horario a dos personas, dando como resultado la pérdida de tiempo del usuario, la insatisfacción de sus necesidades y que el servicio pierda credibilidad para el resto de usuarios posteriores.

3.8. Evaluación

La evaluación en servicios como el que se propone en este documento es imprescindible, ya que, es la herramienta en la que se basará el trabajo para poder reorientar el servicio siempre que sea posible para que dé respuesta a las verdaderas necesidades del alumnado.

3.8.1. Objetivos de la evaluación

Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en cada proceso de inserción y la satisfacción de los usuarios ante el proceso.

Reconocer y reorientar todos los aspectos del proceso de inserción que sean necesarios para la consecución del objetivo marcado con el usuario.

3.8.2. Funciones de la evaluación

Las funciones que cumple esta evaluación son las siguientes:

- **Diagnóstica:** Mediante la evaluación y la utilización de otras técnicas como los análisis DAFO se pueden identificar las experiencias y saberes previos de la persona que acude al servicio.
- **Pronóstica:** Con la cumplimentación del *curriculum europass* y pudiendo utilizar otros documentos de evaluación añadidos se obtiene una estimación de los saberes de la persona, pudiendo de esta manera reforzar los aspectos positivos y

dar consejos y guías para superar los aspectos negativos tanto personales como formativos.

- Reguladora: A través de las distintas fases de la evaluación se podrá en todo momento corregir el rumbo de la intervención de tal manera que se obtenga como objetivo el que el alumno desea conseguir o acercarle lo más posible al mismo.
- Verificadora: Otra de las funciones más importantes de la evaluación para este servicio, ya que, sirve para ir comprobando que el usuario va alcanzando los objetivos que se le van proponiendo a lo largo del camino para la consecución de su objetivo principal y de esta manera comprobar su nivel de compromiso con el servicio.
- Certificadora: Esta función es útil para el servicio para conocer el nivel de adecuación entre el objetivo marcado y el objetivo conseguido finalmente tras el paso por el servicio. También es una forma de avalar la utilidad del servicio y una manera de comprobar si se ha conseguido el objetivo marcado por el usuario o se ha llegado a lo más cercano a este como sea posible.

3.8.3. Fases de la evaluación

La evaluación se pondrá en marcha en tres fases:

- Evaluación inicial: centrada en el reconocimiento de competencias del usuario y de sus conocimientos previos sobre el servicio, el mundo laboral y el emprendimiento. De esta manera no repetir conocimientos que el usuario ya ha adquirido y poder centrar la intervención en lo fundamental, para lograr el objetivo que el usuario pretende conseguir cuando acude al servicio de orientación. Las herramientas que se utilizan por el servicio para conseguir la identificación de competencias iniciales son el *curriculum europass* y el análisis DAFO
- Evaluación continua y procesual: Con el fin de poder reorientar la intervención del servicio. Se realiza de forma individualizada mediante unas preguntas al usuario en las tutorías individualizadas, ya sea en persona o a través de las redes sociales, la aplicación o llamada telefónica. Mediante las respuestas que obtengamos del usuario podremos plantear las posibles reorientaciones del plan inicial de inserción laboral planteado. Las preguntas son en referencia a los gustos, la motivación de la persona y el cumplimiento de los objetivos propuestos y se reorientará o no dependiendo de las respuestas obtenidas por el usuario.
- Evaluación final: Este tipo de evaluación pretende comprobar la eficacia del servicio en el caso de cada uno de los distintos procesos de orientación e inserción individualizados y demostrar hasta qué punto se han conseguido los objetivos fijados con el usuario. Para poder llevar a cabo esta evaluación realizaremos un cuestionario para que completen los usuarios una vez acabado su itinerario de inserción, tendrán la posibilidad de completarlo a través de un

Desarrollo de programas de empleabilidad para jóvenes universitarios

documento que se pondrá a disposición en la página web, estará disponible en la aplicación y además a quien lo requiera se le podrá enviar al correo una vez que terminen el itinerario. A parte también estaría disponible la opción de realizar la evaluación de forma física en el servicio de orientación.

Anexo nº5 (cuestionario para la evaluación final).

4. CONCLUSIONES

A modo de cierre del presente documento, destaco la situación actual que estamos viviendo en una sociedad de cambio de modelo económico y para la cual no se está llevando una estrategia adecuada en cuanto al empleo y la formación se refiere, ya que seguimos con la mentalidad de trabajos y estudios basados en épocas anteriores, que cada vez se van necesitando menos en la nueva sociedad de la información a la cual nos estamos dirigiendo. Esta sociedad demanda unos jóvenes cada vez más preparados con recursos, experiencia y formaciones muy amplias para poder hacer frente a todos los nuevos retos que se presentan cada día de la mano de los avances tecnológicos.

En esta nueva sociedad de la información es curioso cómo podemos acceder a una cantidad enorme de información en pocos segundos, pero a la vez es el periodo en el que la población más perdida se siente, esto ocurre así porque no se sabe distinguir entre la información válida y el ruido que se produce por redes sociales e internet cuando en múltiples portales nos encontramos parecida información, e incluso a veces, información contradictoria entre sí. Además de todo lo anterior, si le sumamos la inexperiencia y la no formación por ninguna institución de los jóvenes en cuanto a la búsqueda y formación en el ámbito laboral, obtenemos una población joven que se siente superada por la situación y no sabe buscar recursos para hacer frente a sus situaciones de desempleo.

Por lo tanto, se hacen necesarias intervenciones y servicios que trabajen en favor de formar a estos jóvenes en todos estos temas, para que puedan gestionar su futuro de una manera adecuada. Esta labor de transformación debería ser llevada a cabo por educadores sociales especializados en temas de empleo, porque de esta manera, estaríamos dándole el plus de una educación de calidad en este aspecto y fomentando la autogestión de cada individuo dándole las herramientas necesarias, las cuales forman parte del *curriculum* básico de los/las educadores/as.

Este servicio surge como una iniciativa para poder dar respuesta a todas las cuestiones planteadas anteriormente y para que sirva a modo de reflexión para otras instituciones y organismos, de tal manera que se den cuenta de que es el momento de cambiar y a partir de esta iniciativa puedan llegar a surgir otras distintas que trabajen en la misma línea, ya que, los jóvenes somos el sustento del actual sistema de pensiones y el futuro de todas las sociedades actuales.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA. (2004). *Libro Blanco. Título de Grado de Pedagogía y Educación Social*. Madrid: Autor. Recuperado 25 de mayo de 2016, a partir de http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/ESPACIOEURO/LIBROS%20BLANCOS%20DE%20GRADO/LIBROBLANCO_PEDAGOGIA1_0305.PDF
- ASEDES. (2007). *Documentos profesionalizadores. Definición de Educación Social. Código Deontológico del educador y la educadora social. Catálogo de Funciones y Competencias del educador y educadora social*. Barcelona: Asociación Estatal de Educación Social (ASEDES). Recuperado a partir de <http://www.eduso.net/archivo/docdow.php?id=143>
- Ayuntamiento de Valladolid. (2016). *Emplea Joven Valladolid*. Recuperado 11 de mayo de 2016, a partir de <http://www.valladolid.es/es/ciudad/empleo/servicios/emplea-joven-valladolid>
- Barba Ramos, F. J. (2014). La delgada línea entre la inserción y la explotación laboral : la esquizofrénica regulación de las prácticas universitarias. En J.L.Monereo Perez (coord.), *Retos del derecho del trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII jornadas universitarias andaluzas del derecho del trabajo y relaciones laborales*, 307-317. Sevilla: Consejo Andaluz de relaciones laborales.
- Career opportunities - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. (2016). Recuperado 2 de junio de 2016, a partir de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=303&langId=en>
- Comisión Europea. (2013). *Evaluación de la iniciativa Europass. Segunda evaluación de la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass)* (No. 899) (p. 11). Bruselas: Autor. Recuperado a partir de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0899:FIN:ES:PDF>
- Consejo de la Juventud. (2016). *Áreas y grupos de trabajo*. Recuperado 2 de junio de 2016, a partir de <http://www.cjcyl.es/pagina/%C3%A1reas-y-grupos-de-trabajo>
- Consejo de la Juventud. (2016). *Boletín de empleo*. Recuperado 2 de junio de 2016, a partir de <http://www.cjcyl.es/pagina/boletin-de-empleo>
- Consejo de la Juventud. (2016). *¿Qué Somos?, ¿Cómo Funcionamos?* Recuperado a partir de <http://www.cjcyl.es/pagina/%C2%BFqu%C3%A9-somos-%C2%BFc%C3%B3mo-funcionamos>
- Consejo de la Juventud de España. (2016). *Consejo de la Juventud de España*. Recuperado 14 de mayo de 2016, a partir de <http://www.cje.org/es/>
- Dalmau Montalà, M., Sala Bars, I., & Llinares Fité, M. (2015). Análisis de la formación universitaria recibida por los titulados universitarios españoles con discapacidad auditiva en la adquisición de las competencias profesionales. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 46(3), 27-46.

- educaweb.com. (2016). Orientación Laboral. Recuperado 26 de mayo de 2016, a partir de <http://www.educaweb.com/contenidos/laborales/>
- El Espacio. (2016). Recuperado 2 de junio de 2016, a partir de <http://www.espaciojovenvalladolid.es/index.php/informacion/el-espacio>
- Espacio Joven Valladolid. (2016). Recuperado 11 de mayo de 2016, a partir de <http://www.espaciojovenvalladolid.es/?view=featured>
- Eurodesk - Start with us. (2016). Recuperado 14 de mayo de 2016, a partir de <https://eurodesk.eu>
- Europass: Home. (2016). Recuperado 2 de junio de 2016, a partir de <https://europass.cedefop.europa.eu/en/home>
- European Commission. (2016a). EU careers : The European Personnel Selection Office is the place to start! Recuperado 2 de junio de 2016, a partir de http://europa.eu/epso/index_en.htm
- European Commission. (2016b). EURES - EURES - The European job mobility portal. Recuperado 2 de junio de 2016, a partir de <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>
- European Commission. (2016c). Jobs - EURAXESS. Recuperado 2 de junio de 2016, a partir de <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/index>
- European Commission. (2016d). Youth on the Move - Employment, Social Affairs & Inclusion. Recuperado 15 de mayo de 2016, a partir de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=en>
- European Youth Portal. (2016). Recuperado 15 de mayo de 2016, a partir de https://europa.eu/youth/EU_es
- eurostat. (2015). Statistics on young people neither in employment nor in education or training - Statistics Explained. Recuperado 22 de junio de 2016, a partir de http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
- Fundación General Universidad de Valladolid. (2016a). Recuperado 11 de mayo de 2016, a partir de <http://funge.uva.es/>
- Fundación General Universidad de Valladolid. (2016b). UVa empleo. Recuperado 12 de junio de 2016, a partir de <https://www.uvaempleo.com/pages/cont/principal.php>
- Galán Mañas, A. (2015). Orientación a los estudiantes con discapacidad en la universidad española. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 26(1), 83-99.
- García Montalvo, J. (2007). La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo. *Panorama social*, (6), 92-106.
- García-Lluis Valencia, A. (2016). *La transformación digital del talento* (Punto didot). Madrid: Didot.
- Gómez Bahillo, C. A., & Gómez Campillo, M. (2014). Retos y cambios en la organización universitaria. Hacia un nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (13), 85-109.

- Injuve. (2016). Eurodesk España. Recuperado 14 de mayo de 2016, a partir de <http://erasmusplus.injuve.es/eurodesk/>
- Injuve, Instituto de la Juventud. (2016a). Conocenos - Injuve. Recuperado 2 de junio de 2016, a partir de <http://www.injuve.es/conocenos/injuve>
- Injuve, Instituto de la Juventud. (2016b). Injuve, Instituto de la Juventud. Recuperado 14 de mayo de 2016, a partir de <http://www.injuve.es/>
- Junta de Castilla y León. (2016). Portal Joven Castilla y León [text]. Recuperado a partir de <http://www.juventud.jcyl.es/>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. (2014). *Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social 2014 | Web de la Conferencia de Consejos Sociales de Universidades*. Recuperado a partir de http://ccsu.es/sites/default/files/insercion_laboral_de_los_egresados_universitarios_la_persperctiva_de_la_afiliacion_a_la_seguridad_social.pdf
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. (2015). *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014/2015*. Madrid. Recuperado a partir de <https://sede.educacion.gob.es/publivena/detalle.action?cod=20382>
- Ortega y Gasset, J. (1923). Pedagogía y anacronismo *Revista de Pedagogía*, Vol. tomo III.
- Pastor, J. M., & Peraita, C. (2014). La inserción laboral de los universitarios españoles. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE)*, 7(1), 252-266.
- Pérez de las Vacas Aparicio, C. (2016). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*. Universidad de Extremadura. Recuperado a partir de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1449_3.pdf
- Portal Europeo de la Juventud. (2016). En *Wikipedia, la enciclopedia libre*. Recuperado a partir de https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Portal_Europeo_de_la_Juventud&oldid=89424856
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de Octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias* (Boletín Oficial del Estado, núm. 260 de 30 de octubre de 2007).
- Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios* (Boletín oficial del estado N°297 y fecha 10 de Diciembre de 2011)
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de Diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario* (Boletín oficial del Estado, 318 de 31 de diciembre de 2010)
- Souto-Otero, M., Ulicna, D., Schaepkens, L., & Bognar, V. (2013). *Estudio sobre el impacto de la educación no formal en la empleabilidad de la juventud* (p. 108). Reino Unido. Recuperado a partir de <http://www.cje.org/descargas/cje2824.pdf>
- Unesco. (1998). DECLARACION MUNDIAL SOBRE LA EDUCACION SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: VISION Y ACCION. Recuperado 5 de mayo de 2016, a partir de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

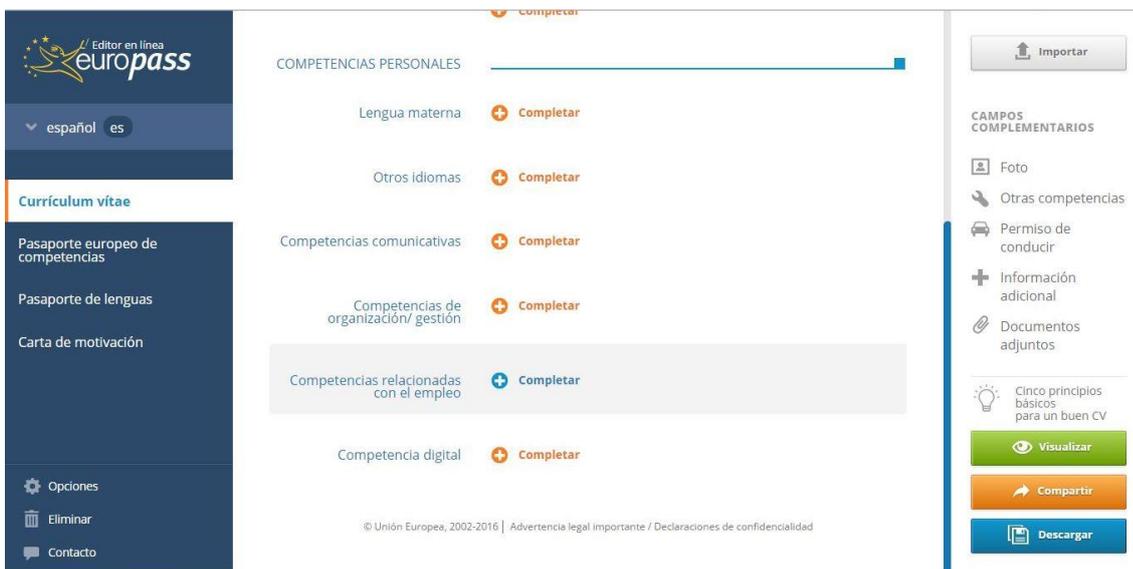
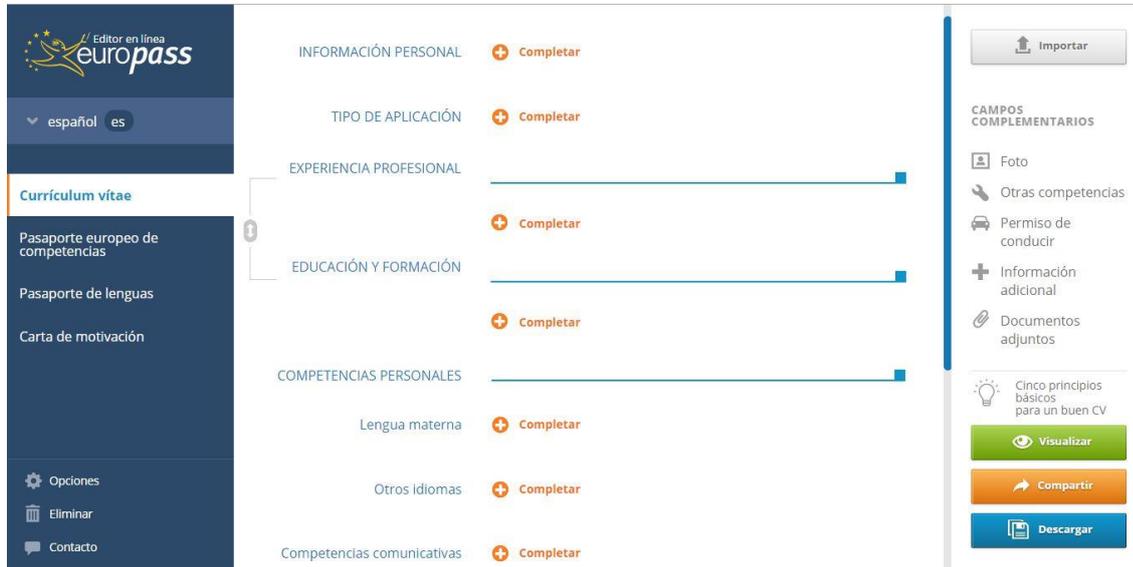
Desarrollo de programas de empleabilidad para jóvenes universitarios

UVa. (2016). Universidad de Valladolid (UVa). Recuperado 11 de mayo de 2016, a partir de <http://www.uva.es/export/sites/uva/>

Zwerg-Villegas, A. M., & Jiménez Aguilar, C. M. (2015). Discriminación socioeconómica en la inserción laboral de graduados universitarios: Percepciones de los decanos de facultades de negocios. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(64), 71-93.

6. ANEXOS

Anexo nº 1: Capturas de pantalla del servicio en línea de *Europass*.



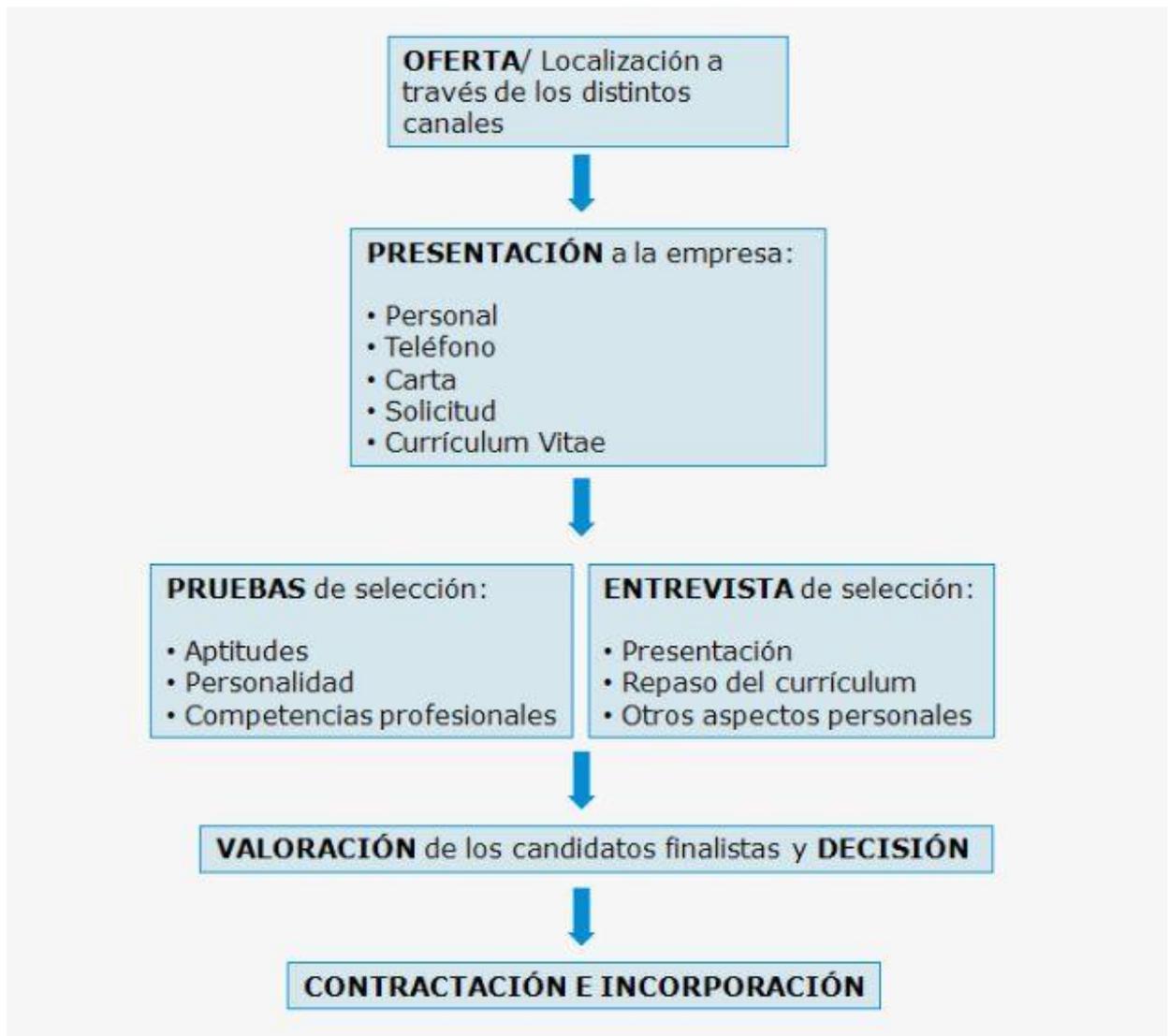
Anexo n° 2: Análisis DAFO tanto de ítems personales como profesionales.

Presentación: Con el presente documento podremos realizar un análisis sobre el completo de tu persona de manera que para poder ayudarle en el servicio le pedimos que responda con la mayor honestidad posible y reflexionando sobre las cuestiones planteadas.

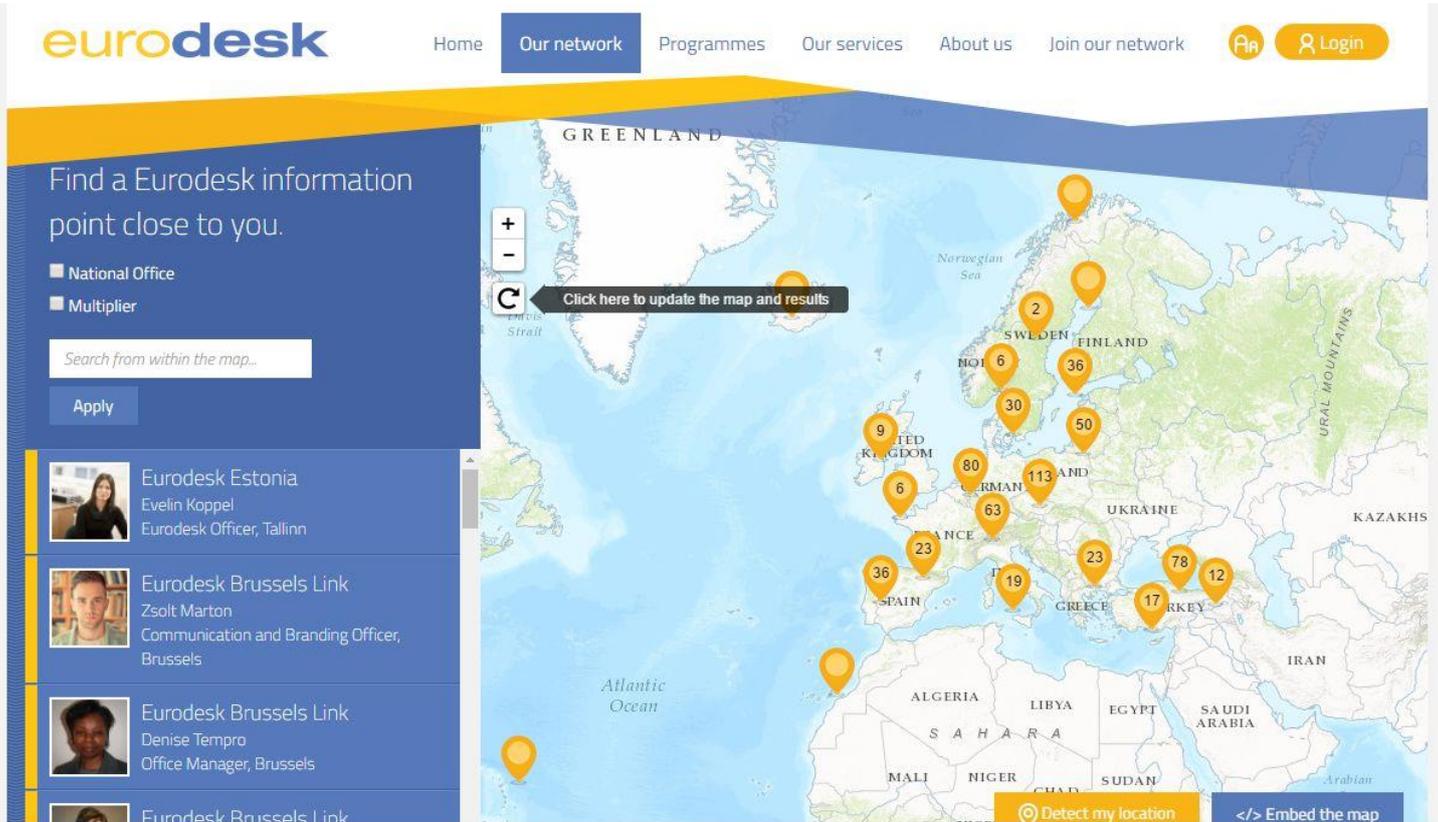
DAFO ítems personales	
<p>Describa aquí al menos tres debilidades (aspecto negativo de una situación interna y actual):</p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3. ...	<p>Describa aquí al menos tres amenazas (aspecto negativo del entorno exterior y su proyección futura):</p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3. ...
<p>Describa aquí al menos tres fortalezas (aspecto positivo de una situación interna y actual):</p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3. ...	<p>Describa aquí al menos tres oportunidades (aspecto positivo del entorno exterior y su proyección futura):</p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3. ...

DAFO ítems profesionales	
<p>Describa aquí al menos tres debilidades (aspecto negativo de una situación interna y actual):</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6. ...</p>	<p>Describa aquí al menos tres amenazas (aspecto negativo del entorno exterior y su proyección futura):</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6. ...</p>
<p>Describa aquí al menos tres fortalezas (aspecto positivo de una situación interna y actual):</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6. ...</p>	<p>Describa aquí al menos tres oportunidades (aspecto positivo del entorno exterior y su proyección futura):</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6. ...</p>

Anexo n° 3: Pasos para una búsqueda eficaz de empleo.



Anexo nº 4: Presencia y distribución de la red *EURODESK* por los distintos países.



Anexo nº 5: Cuestionario para la evaluación final

Evaluación servicio de orientación e inserción laboral

Por favor, conteste en la manera más honesta posible las siguientes preguntas. No se olvide escribir su nombre. Toda sugerencia adicional que nos aporte se la agradeceremos e intentaremos realizar los mejoramientos pertinentes en las próximas intervenciones. Por favor, evalúe en la escala 1-5 mediante una X. Siendo el 5 la puntuación más alta y favorable y el 1 la más baja y desfavorable.

	1	2	3	4	5
UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS ABORDADOS A LO LARGO DEL PERIODO DE INSERCIÓN					
AYUDA EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO					
DESARROLLA HABILIDADES EN FAVOR DE LA AUTONOMÍA DEL USUARIO					
FACILITA LA BUSQUEDA DE EMPLEO O DE OTROS ESTUDIOS					
RECOMENDARÍA EL SERVICIO A MÁS PERSONAS					
EN QUE MEDIDA DIRIA QUE SE HAN CUMPLIDO LOS OBJETIVOS MARCADOS INICIALMENTE					
GLOBALMENTE ESTE SERVICIO ME HA PARECIDO					

Si necesita añadir algún comentario, por favor hágalo en el siguiente espacio:

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN.