



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACION Y TRBAJO SOCIAL

GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL

Curso 2013-2014

TRABAJO FIN DE GRADO

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN LABORAL Y VOCACIONAL PARA JÓVENES “NINIS”

Autora: Nazareth García Ituero

Tutor académico: Luis Carro Sancristóbal

Valladolid, 9 de Septiembre de 2014

RESUMEN

A través de este trabajo se busca dar una explicación de la situación actual de los jóvenes españoles en relación a su vida laboral y educativa, ya que en los últimos años estos aspectos se han visto negativamente alterados por la crisis que atraviesa España. Esta situación ha llevado a los países de la Unión Europea a dar importancia a un colectivo poco conocido, pero que se va imponiendo en la sociedad, los “NI-NIs”, jóvenes sin proyectos que ni estudian ni trabajan y no tienen interés de cambiar su forma de vida. Estos jóvenes necesitan ser orientados y motivados para reinsertarse en la sociedad, una labor propia de un educador social.

PALABRAS CLAVE

Jóvenes, NI-NIs, Orientación Laboral, Empleabilidad, Educador social, España.

ABSTRACT

Through this paper we explain the current situation of Spanish youth in relation to their employment and educational life, the last years these issues have been negatively changed because of the crisis in Spain. This has led the European Union to give importance to the named NEET people. I mean youth without projects NEET and have no interest in changing their way of life. These young people need to be encouraged and motivated to rejoin society, this is a proper task of a social educator.

KEYWORDS

Young people, NEET, career guidance, employability, social education, Spain.

AGRADECIMIENTOS

Antes de nada quiero agradecer a mi tutor del Trabajo de Fin de Grado, Don Luis Carro Sancristóbal, por darme una nueva visión sobre la Orientación laboral. Debo de reconocer que cuando elegí al Tutor del Trabajo de Fin de Grado pensé en desarrollar un tema relacionado con las Tics y con la familia, pero Luis nos comentó a mis compañeras y a mí su intención de que el tema principal sería la empleabilidad, podíamos relacionarlo con cualquier ámbito de la Educación Social, jóvenes, discapacitados, mujeres, drogodependientes...pero siempre que tuviera como factor común la Empleabilidad. Al principio me asuste un poco, el tema de la empleabilidad y de la orientación laboral no era uno de mis ámbitos favoritos, además de que siempre quise hacer un Trabajo de Fin de Grado relacionado con la familia. Pero cuando empecé a leer documentos, libros y a realizar las tutorías con Luis Carro, comenzó a crecer un interés en mí para conocer lo que me podía aportar este trabajo, llegando incluso a valorar mucho la idea de organizar mi búsqueda de empleo y formación en torno a este ámbito. En una de las reuniones con Luis Carro, él me comentó que el trabajo como orientador laboral está en auge, es una carrera con muchísimas salidas en la actualidad. No lo entendí hasta que desarrolle este trabajo. Viendo las necesidades que tiene la población Española es necesaria la figura del orientador laboral. Sólo podría haber entendido el comentario que me hizo mi tutor habiendo leído y releído todos los documentos que me fueron necesarios para realizar este Trabajo de Fin de Grado.

Quiero también agradecer en este trabajo a mis padres, mi hermano y mi pareja, personas que han estado ahí durante mis cuatro años de carrera, apoyándome desde el principio para que llegara hasta donde hoy estoy, entregando mi Trabajo de Fin de Grado. Sin su apoyo y motivación no habría ni empezado la carrera.

ÍNDICE

1. Introducción.....	7
1.1. Importancia de la figura del educador social en este proyecto.....	8
1.2. Objetivos	10
1.3. Justificación.....	11
2. Fundamentación teórica: relevancia del tema	15
2.1. Cómo ha afectado la crisis a los jóvenes.....	15
2.1.1. Abandono escolar temprano.....	16
2.1.2. Empleabilidad juvenil	18
2.1.3. Exclusión social.....	19
2.2. Estrategia 2020	20
2.3. Generación “ni-ni”	22
2.3.1. ¿Qué significa el fenómeno “NI-NI”?	22
2.3.2. Probabilidades de ser “NI-NI”	23
2.3.3. Diferencias entre “NI-NIs” y desempleo juvenil.....	24
2.4. Orientación vocacional, orientación laboral y trabajo decente.....	25
2.4.1. Orientación vocacional y laboral.....	25
2.4.2. Trabajo decente	26
3. Diseño y propuesta de intervención.....	29
3.1. Finalidad.....	29
3.2. Objetivos	30
3.3. Participantes del proyecto	31

3.4. Metodología.....	31
3.5. Contextualización	32
3.6. Planificación del proyecto.....	32
3.7. Recursos	36
3.8. Temporalización	36
3.9. Evaluación	37
3.10. Acciones estratégicas	38
4. Mis conclusiones finales	41
<hr/>	
4.1. ¿Qué se necesita para ser contratado?.....	41
4.2. Como encontrar trabajo siendo joven	43
5. Referencias bibliográficas.....	45
<hr/>	

1. INTRODUCCIÓN

Los jóvenes son las futuras herramientas de la sociedad, serán los futuros políticos, educadores, médicos, ingenieros... jóvenes con ideas refrescantes que pueden ayudar a mejorar la sociedad tal y como la conocemos. Pero sin la orientación adecuada de sus padres, profesores o amistades, puede llevarles a un desinterés y desmotivación por su futuro y por su papel en la sociedad. En estos momentos de incertidumbre en los que se encuentra España, los jóvenes deben luchar por sus intereses, por sus vidas, deben defender sus derechos y creer que es posible crecer, ser independientes y autónomos. Para entender este trabajo se tratará de explicar primero el colectivo de los jóvenes, ya que los “NI-NIs” se encuentran dentro de este colectivo. Pero ¿Por qué son tan importantes los “NI-NIs” en la actualidad?

Desde hace unos años, se comienza a dar importancia en la sociedad a los jóvenes de entre 16 y 29 años que por razones diversas ni trabajan ni estudian y no muestran ningún interés en tomar las riendas de su propia vida. Ha este colectivo se le denomina “NI-NI”. La generación “Ni-Ni” es un fenómeno que surgió en Reino Unido a finales de los años 80. Este fenómeno no sólo engloba los aspectos económicos, sino también los aspectos sociales, psicológicos y culturales de los jóvenes, ya que no afecta únicamente al empleo, sino también a relaciones sociales y familiares y al crecimiento personal del individuo. Se trata de un colectivo que posee características particulares como son, según el profesor José Sánchez Irianda (2010), la ausencia de productividad en el ámbito escolar y laboral. La importancia de este colectivo es que los jóvenes son un

activo fundamental para nuestras economías y sociedades y son los elementos claves para el bienestar de la sociedad en el futuro.

Con este trabajo se busca crear un proyecto en el que a través de la participación de la administración, este colectivo reciba formación, orientación y ayuda para reinsertarse en la sociedad. Por otro lado, se busca crear un convenio entre empresas privadas y administración, para llevar prácticas en las empresas y una bolsa de empleo para las personas que realicen el proyecto. Estos programas llevaran a los usuarios a tres posibles salidas: Obtener una constancia que acredite la formación recibida y buscar trabajo en otras empresas ajenas al proyecto; ser contratado en la empresa en la que se han realizado las prácticas; recibir el certificado y decidir ampliar los estudios.

1.1.IMPORTANCIA DE LA FIGURA DEL EDUCADOR SOCIAL EN ESTE PROYECTO

Con los años se ha ido creando en este país la figura del educador social, tanto por parte de los estudios universitarios de Educación Social como por parte de otras personas que venían asumiendo una práctica educativa en los diferentes servicios e instituciones y que han creado y necesitado el espacio profesional del educador social.

Según como se cita en el Código Deontológico del educador social en su práctica profesional, “debe colaborar con los distintos servicios existentes en la comunidad vinculando las instituciones en orden a la optimización de los recursos y a la mejora de la oferta de los servicios socioeducativos.” También “debe contribuir a crear en los ciudadanos una conciencia social sobre los orígenes de los problemas individuales, grupales y comunitarios, en referencia a las necesidades sociales”.

Las competencias generales están estructuradas en tres grandes grupos que son las competencias instrumentales (conocer y comprender), competencias interpersonales (conocer cómo actuar) y competencias sistémicas (cómo ser) y que son comunes a otras titulaciones.

De las competencias específicas del educador social, según la Guía Docente del Trabajo de Fin de Grado en Educación Social de la Universidad de Valladolid y

relacionándolo con el ámbito de la Orientación laboral y formativa, he seleccionado aquellas que son necesarias para realizar este proyecto:

- E11. Mediar en situaciones de riesgo y conflicto. En este trabajo se va a hacer hincapié en la importancia de la participación de la familia para lograr los objetivos. El educador mediará entre la familia y el usuario para que se produzca un diálogo y este último sienta el apoyo de su familia.
- E17. Asesorar y realizar un seguimiento de personas y grupos en procesos de desarrollo socioeducativo. Para lograr que este proyecto sea efectivo es necesario hacer un seguimiento de cada usuario individualmente, ya que así, se podrá comprobar si sus preocupaciones se van reduciendo y si sus expectativas se están cumpliendo.
- E24. Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de intervención. Desde mi punto de vista, cualquier programa socioeducativo necesita de personas que posean esta competencia. Sin ella no podríamos intervenir.
- E35. Utilizar técnicas concretas de intervención socio-educativa y comunitaria (dinámica de grupos, motivación, negociación, asertividad, etc.). La motivación, por ejemplo, será de vital importancia en este trabajo, ya que las características individuales de los usuarios serán reforzadas a partir de esta técnica.
- E41. Mostrar una actitud empática, respetuosa, solidaria y de confianza hacia los sujetos e instituciones de educación social. Son personas y hay que tratarlas como tal. Debemos llegar a ellas para poder ayudarlas.

En relación a la Orientación Laboral, el educador cuenta con muchas herramientas para reinsertar a este colectivo en la sociedad y ayudarle a buscar trabajo o guiarles a reengancharse de nuevo en los estudios. En relación con los jóvenes “NI-NIs” el educador social posee la capacidad de poder llegar al joven y ayudarle a encontrarse a sí mismo y a encauzar su vida, convirtiendo al joven en adulto.

1.2.OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden alcanzar en este Trabajo de Fin de Grado a nivel personal y profesional se pueden dividir en dos objetivos generales y cuatro específicos, estos últimos ayudarán a alcanzar los objetivos generales:

• OBJETIVOS GENERALES:

- Conocer la realidad de los jóvenes, en especial de los “NI-NIs”, cuyos futuros son desconcertantes y generar una serie de herramientas para ayudarles a salir del limbo en el que se encuentran. Como educadora social, será mi deber conocer a este colectivo en los aspectos sociales, culturales y económicos de su vida, para poder proporcionarles las herramientas y medidas que sean necesarias para guiarles hasta conseguir sus objetivos.
- Sensibilizar a padres, profesores y pares, para que ayuden en lo posibles a jóvenes que se encuentran incomprendidos y perdidos. Desde este objetivo debo explicar que los jóvenes “NI-NIs” son un colectivo que surge desde que son pequeños, que puede deberse a múltiples motivos: una educación autoritaria o pasiva de sus padres, problemas en el colegio, poca información acerca de la realidad del mundo que los rodea... con esto quiero decir, que para extinguir este problema se debe trabajar desde pequeños. Pero, ¿Qué hacemos con este colectivo ya formado como “NI-NI”? ¿Los damos por perdidos? La respuesta es clara, no. Debemos crear una unión entre padres, profesores y pares para ayudarlos a salir de ese limbo en el que se encuentran.

• OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Crear un proyecto que me ayude a mostrar todas las competencias que he adquirido en mis cuatro años de carrera. En el apartado anterior he explicado las competencias que como educadora social podré adquirir a través de este Trabajo de Fin de Grado.
2. Conocer nuevas salidas profesionales para educadores sociales. La función del educador social es poco reconocida en la actualidad, aunque se va abriendo paso entre las demás carreras que se relacionan con nuestra profesión. La sociedad cambia con el paso de los años y pueden crearse nuevas necesidades que demanden

nuestra labor. En este caso, la actual crisis ha llevado a numerosos jóvenes y adultos al paro. Personas que necesitan ser orientadas para encontrar trabajo, ya que en estos momentos encontrar empleo es como encontrar una aguja en un pajar.

3. Demostrar a los demás y a mí misma la importancia de la Orientación Laboral en la actualidad y su función en la sociedad. En una de mis sesiones con mi tutor de Trabajo de Fin de Grado, don Luis Carro, tuve la oportunidad de tener una conversación con él que me dejó perpleja. Comprendí que la labor de la Orientación Laboral está siendo y será muy importante en la sociedad y pude ver una gran posibilidad laboral como educadora social.
4. Ser emprendedora y original, creando un proyecto desde cero, buscando que sea real y posible. Pretendo con este trabajo no sólo aprobar la última asignatura de la carrera, sino también demostrarme a mí misma que soy merecedora del título que voy a obtener y del peso que conlleva.

1.3.JUSTIFICACIÓN

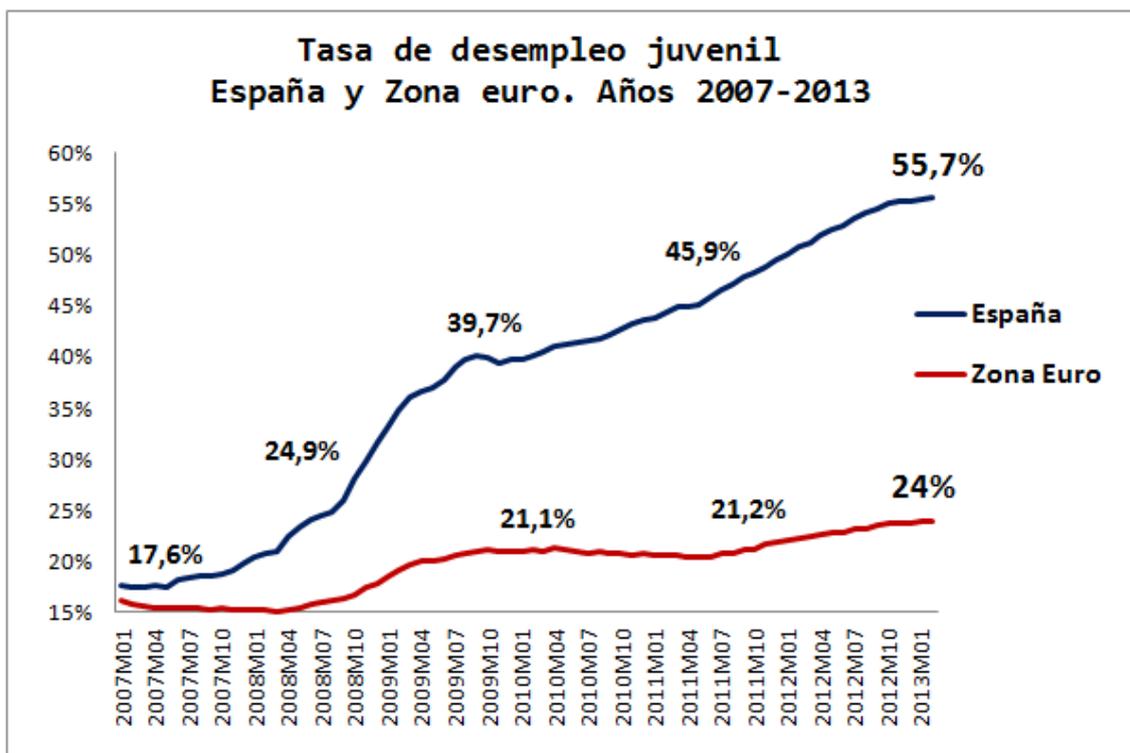
En la actualidad la crisis no solo afecta a un único colectivo, jóvenes, adultos, discapacitados, mujeres, colectivos en exclusión social... todos ellos poseen la misma desventaja, estar sin empleo, pero tienen diferentes características que hace que una Orientación Laboral sirva para un colectivo y no para otros. La razón por la que se escogió este colectivo, es porque los jóvenes son el futuro de la sociedad. Ellos serán las herramientas y las medidas para mejorar nuestra sociedad. El gran problema con el que se encuentran, es que en estos tiempos, el empleo es casi un privilegio de muy pocas personas y su accesibilidad es casi nula. ¿Qué piden las empresas? ¿Formación o experiencia? ¿Necesitas carrera o con tener la ESO vale? ¿Debemos abandonar la idea de que encontraremos trabajo ya que hay pocas ofertas y muchas personas elegidas “a dedo”? ¿Debemos desmotivarnos? Estas preguntas se las hacen día a día los jóvenes que consideran que, por ahora, la etapa formativa ha terminado y quieren entrar en la etapa laboral. Lo principal es no desmotivarse, seguir adquiriendo y mejorando las competencias, tanto personales, como profesionales, esperando a que llegue esa oferta de trabajo que les saque de este “limbo” en el que se encuentran. Porque a veces no es

necesario tener doctorado o 10 años de experiencia, a veces lo necesario es estar en el lugar y en el momento adecuado.

Otra razón más por la que se realiza este Trabajo de Fin de Grado, es por el elevado número de personas que se encuentran en este colectivo, según Eurostat (2008) hay más de 94 millones de jóvenes entre 15 y 29 años en Europa, de los cuales más de 60 millones son de 15-24 años y más de 33 millones tienen entre 25 y 29 años. Y como ha indicado en varias ocasiones la Organización Internacional del trabajo (2004) en Objetivos y expectativas del XX Aniversario del Año Internacional de la Familia “los jóvenes están llamados a prestar una contribución importante como trabajadores productivos, empresarios, consumidores, ciudadanos, miembros de la sociedad civil y agentes del cambio. Su energía y capacidad de innovación son recursos inestimables que ningún país puede permitirse desperdiciar”. Pero necesitan ayuda, ya que como recalca esta organización “son también extremadamente vulnerables. Afrontan un alto grado de incertidumbre económica y social. Con demasiada frecuencia, no se aprovechan todas sus potencialidades porque no tienen acceso a empleos productivos y decentes”.

La integración de los jóvenes en el mercado laboral es de gran importancia y un gran reto para los países miembro de la Unión Europea. Las cifras que recoge la Unión Europea son alarmantes desde el inicio de la crisis. En 2011, la mayoría de los Estados miembros habían registrado un gran aumento de la tasa de desempleo juvenil, en relación a España, esa tasa creció más de 40% del nivel europeo (Gráfica 1).

Grafica 1: Tasa de desempleo juvenil. España y zona Euro. Años 2007-2013

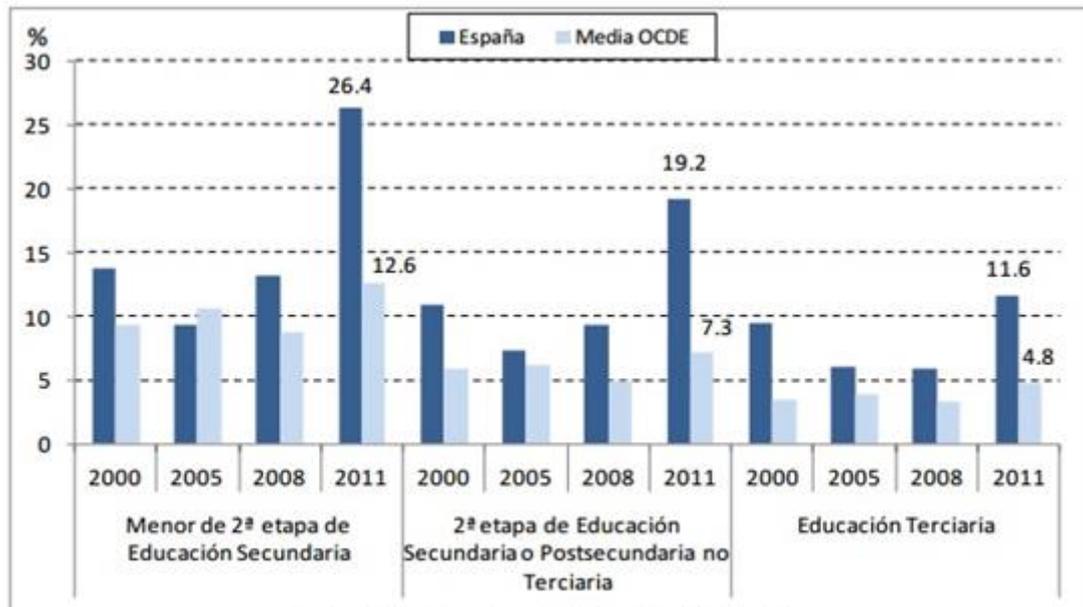


Fuente: Eurostat (2013)

En esta grafica se ve reflejada la gran diferencia que existe entre España y la Zona Euro. Según datos de Eurostat (2013) reflejados en el documento de estrategias y empleo para jóvenes “durante el tercer trimestre de 2012 España se mantiene, junto con Grecia, como el país de la Unión Europea con más paro, con una tasa de desempleo que alcanzo el 25,6%, lo que supone más de 15 puntos por encima de la media comunitaria (10,5%)” (pág. 38).

En marzo de 2014 España reflejó que el 53,9% de los menores de 25 años no tenían trabajo. (Gráfica 2) En comparación con la gráfica anterior la tasa de paro juvenil ha descendido un 1,8%. Las razones que se dan de este descenso pueden ser varias: la llegada de Semana Santa (época en la que se contrata a bastantes jóvenes de manera temporal); que se está empezando a salir de la crisis en la que se encuentra España; que los jóvenes dejan de inscribirse en el INEM por desmotivación a la hora de encontrar trabajo o por reinsertarse de nuevo en el sistema educativo.

Grafica 2: Tasa de desempleo de personas de 25 a 64 años por nivel educativo y año (2013).



Fuente: OECD Education at a Glance 2013. Table A5.4a

Fuente: Eurostat (2013)

Como ya se ha señalado con anterioridad, la crisis ha afectado negativamente a todos los colectivos, pero según Eurostat (2008) “los jóvenes son los que peor lo tienen a la hora de salir de la crisis”. Pero, ¿Por qué? ¿Qué es lo que hace a los jóvenes tener menos oportunidades que por ejemplo, las personas mayores de 25 años? Cristopoulou (2008) refiere que “lo que hace fuerte a los candidatos jóvenes en el mercado de trabajo en comparación con los trabajadores de edad avanzada, es su potencial de ser altamente motivados y para ofrecer nuevas ideas y puntos de vista en el trabajo. Por otra parte, su falta de experiencia y su predisposición a la experimentación con su orientación profesional puede trabajar en su contra”. Los jóvenes son un recurso muy valioso para la sociedad, pero su falta de experiencia hace que no sean un recurso válido para las empresas. Y si las empresas no los contratan, no podrán hacer su aporte a la comunidad.

Todo esto, muestra la importancia que tienen los jóvenes en nuestro país y el problema con el que se encuentran en la actualidad. Esta información ha servido como foco para centrarnos ahora en los usuarios de este proyecto.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA: RELEVANCIA DEL TEMA

Centrándonos en el programa de intervención que se va a desarrollar en este Trabajo de Fin de Grado, se van a identificar tres aspectos que son fundamentales para entender este Trabajo. Por un lado, es muy importante la situación en la que se encuentra en la actualidad España, la crisis que está sufriendo, ha perjudicado gravemente a la sociedad. Un alto porcentaje de la población joven se encuentra en paro y con muy pocas posibilidades de cambiar su suerte. Por otro lado, están los destinatarios del proyecto, los jóvenes “NI-NIs”, jóvenes que ni estudian, ni trabajan y no tienen interés por cambiar ese estilo de vida. En los últimos años, este colectivo ha cobrado mucha importancia en todo el mundo y sobretodo en la Unión Europea, estableciendo políticas para acabar con el problema. Y por último, la Orientación Laboral, que se ha convertido en un instrumento muy necesario a la hora de buscar trabajo. A partir de estos conocimientos se elaborará el Programa de Orientación Laboral y Vocacional para jóvenes “NI-NIs”.

2.1. CÓMO HA AFECTADO LA CRISIS A LOS JÓVENES

En relación con nuestro país se puede hablar de que España sufre un alto nivel de paro estructural. La estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016 desarrollada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, clasifica ocho principales

debilidades estructurales que identifican en España y en el desempleo juvenil. Estas debilidades son (pág. 43-52):

- La alta tasa de abandono escolar temprano, que dobla los valores de la UE-27
- La marcada polarización en el empleo joven
- El escaso peso relativo de la Formación Profesional de grado medio
- La escasa empleabilidad de los jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros
- La alta temporalidad (82% de los jóvenes trabajan de forma temporal sin desearlo)
- Un 51% de los jóvenes trabajan de forma parcial
- El difícil acceso al mercado laboral de las personas en riesgo de exclusión
- La necesidad de mejorar el nivel de emprendimiento e iniciativa empresarial entre los jóvenes (pág. 43-52).

En los siguientes puntos se especificará alguna de las debilidades que son de interés para este Trabajo de Fin de Grado.

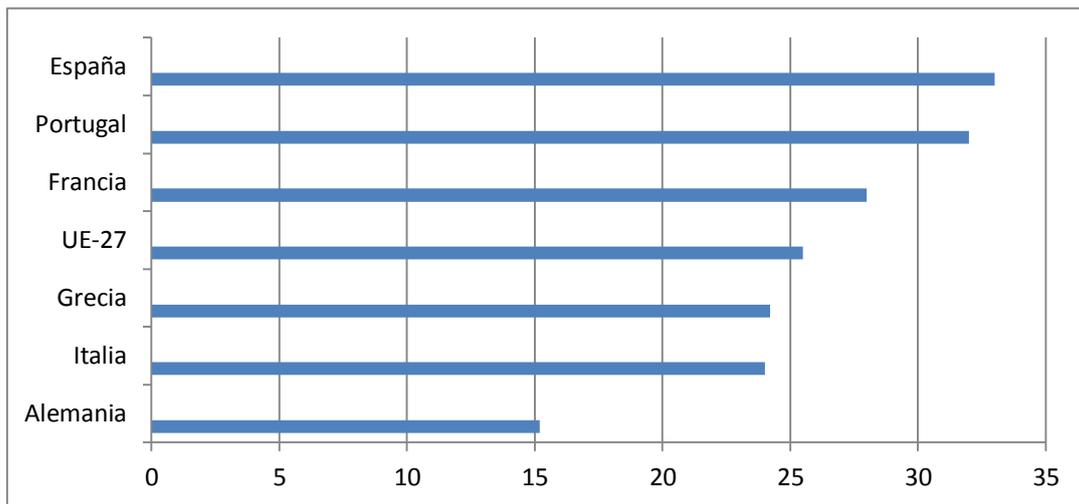
2.1.1. Abandono escolar temprano

Según el documento estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016 “a pesar de que durante el periodo de crisis económica, y ante la situación de deterioro del mercado de trabajo, ha crecido el número de jóvenes que han optado por completar su formación, en España la tasa de abandono escolar temprano (población de entre 18 y 24 años que únicamente ha completado la educación secundaria y no cuenta con ninguna formación adicional) todavía dobla la media de la UE-27, que se sitúa en el 13,5%.” (pág. 44)

La relación que existe entre el abandono escolar temprano y el desempleo juvenil es que los jóvenes dejaban de estudiar antes por las elevadas oportunidades de empleo que ofertaban sin la necesidad de contratar a personas cualificadas. Pero en la actualidad esto ya no es así, las empresas exigen a las personas competencias profesionales y formativas que antes no eran consideradas, por ejemplo, saber hablar inglés o poseer el título al menos de bachillerato (Gráfica 3 y Grafica 4). Entonces ¿Qué ocurre con las

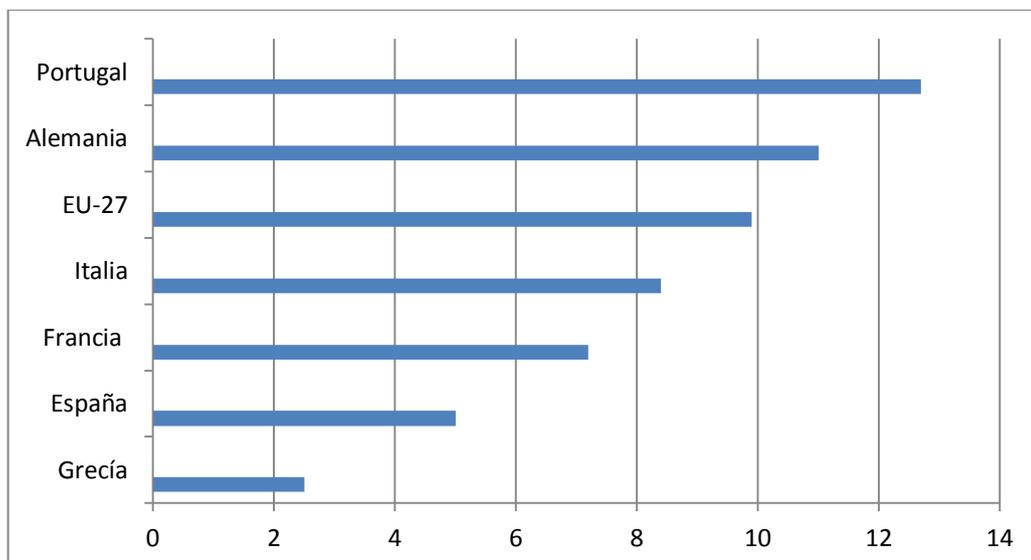
personas que abandonaron el Instituto antes de terminar sus estudios? La respuesta es sencilla no son competentes con respecto a los que están formados a la hora de encontrar trabajo.

Gráfica 3: Porcentaje de personas 25-34 años que no conocen ningún idioma extranjero, 2007(%)



Fuente: Eurostat (2007)

Gráfica 4: Porcentaje de personas 25-34 años que conocen tres o más idiomas extranjeros, 2007(%)



Fuente: Eurostat (2007)

“Las consecuencias de una elevada tasa de abandono escolar prematuro son muy graves, ya que supone una pérdida de empleo para los jóvenes y de oportunidades para acceder a la formación a lo largo de su vida laboral. Además, conlleva a una disminución del potencial económico del país en su conjunto” (pág. 44).

2.1.2. Empleabilidad juvenil

Existen muchas definiciones para la empleabilidad. Para aclarar este concepto, se propone tres definiciones que han elaborado diferentes autores, a partir de esas definiciones, se propondrá una acorde con la empleabilidad juvenil:

1. El concepto de empleabilidad «Son las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo» (Recomendación 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, OIT, 2004).
2. Los holandeses Grip, Loo y Sanders (2001) definen empleabilidad como “la capacidad y la disposición de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones)”.
3. Harvey (1999) define la empleabilidad de un joven que ha terminado su educación superior como: “...la propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización (empresa).”

La definición que más se relaciona con el tema de este trabajo es la que se da a través de la Comisión de Alto Nivel de la Red de Empleo para la Juventud (Youth Employment Network / YEN), formada en la cumbre del milenio en las Naciones

Unidas en el año 2000 y presentada en OIT en Ginebra en julio del 2001 queda muy claro la importancia del término empleabilidad en la juventud:

“En el mundo hoy, hay demasiadas personas que no tienen la educación necesaria y el entrenamiento pertinente para acceder a los buenos trabajos productivos y hay demasiados trabajos improductivos con pobres remuneraciones. (...) A las personas jóvenes les falta a menudo el acceso a los servicios de información sobre el mercado de trabajo y necesitan apoyo para afianzar el trabajo decente y productivo. Es tiempo de romper el círculo vicioso de educación y capacitación de mala calidad, trabajos pobres y pobreza. Todos los países necesitan repasar, volver a pensar y reorientar su educación, entrenamiento profesional y políticas sobre el mercado laboral para facilitar desde la escuela la transición al mundo del trabajo y dar a las personas jóvenes –particularmente aquellos que son perjudicados debido a incapacidad o quién enfrenta la discriminación debido a la raza, religión o etnicidad–, una ventaja en la vida activa. Cada país debe fijar sus objetivos y metas basados en la actuación de las mejores prácticas para la inversión en la educación y capacitación y dar medidas para fortalecer la empleabilidad, llevando empleo y justicia social para el joven.” (pág. 47).

2.1.3. Exclusión social

Patricia Olmos Rueda (2011) identifica cinco dimensiones que relacionan la exclusión social con los jóvenes:

- Dimensión institucional: desconocimiento y desvinculación de las actividades de apoyo de las instituciones públicas.
- Dimensión familiar: Carencia de vínculos familiares fuertes, exceso de dependencia, debilitamiento de los lazos familiares, aislamientos, familias desestructuradas y bajo nivel económico.
- Dimensión salud: Problemas de adicción, condición de discapacidad o de dependencia, problemas de salud, baja autoestima.
- Dimensión educativa: Baja cualificación, sin estudios o estudios de nivel bajo, incapacidad para desarrollar un proceso de aprendizaje adecuado e inadecuada formación obtenida a las ofertas del mercado de trabajo.

- Dimensión económica: No recibir prestación por desempleo, falta de apoyo económico familiar, salarios bajos y familias de bajo nivel socioeconómico.

Se echa en falta otra dimensión más, que no está recogido en las anteriores dimensiones, la Dimensión étnica, en la mayoría de los casos proceder de otro país puede ser causa de la exclusión social del joven.

2.2. ESTRATEGIA 2020

Para acabar con el elevado porcentaje de desempleo juvenil, es necesario hacer frente a todos estos problemas. La Unión Europea a través de la “Estrategia 2020” busca alcanzar los siguientes objetivos: que el 75% de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada y que el porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10% y al menos el 40% de la generación más joven debería tener estudios superiores completos.

La estrategia incluye además siete Iniciativas, a las que llaman “Iniciativas Emblemáticas” que “constituyen un marco en el que la Unión Europea y las administraciones nacionales pueden aunar esfuerzos y reforzarse mutuamente en áreas relacionadas con las prioridades de Europa 2020, como la innovación, la economía digital, el empleo, la juventud, la política industrial, la pobreza y el uso eficiente de los recursos”.

El día siete de julio de 2014 se aprobó en España el programa de Sistema Nacional de Garantía Juvenil del Plan de Estrategia, emprendimiento y empleo de los jóvenes. Este programa consiste en “La puesta a disposición de España de 1.887 millones de euros para la cofinanciación de gastos realizados en atención directa al colectivo de “NI-NIs” durante las anualidades 2014 y 2015, a través de la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Fondo Social Europeo, justifican la necesidad de comenzar, de manera urgente, la ejecución de los fondos para lo cual se implanta este sistema mediante el presente Real Decreto-Ley.”

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil va destinado a los jóvenes mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de

discapacidad igual o superior al 33 %, que cumplan con los requisitos recogidos en el Real Decreto-ley.

Estas acciones y medidas de apoyo o programas se desarrollarán principalmente a partir de cuatro ámbitos que identifica el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio:

- Intermediación: a través de la orientación profesional, información laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo.
- Empleabilidad: Perseguirán mejorar las aptitudes y competencias profesionales de los individuos.
- Apoyo a la contratación: Incentivarán la inserción laboral del colectivo de jóvenes.
- Apoyo al emprendimiento: Fomentarán la responsabilidad, innovación y emprendimiento, poniendo a disposición más servicios de apoyo a la creación de empresas

Según la Organización Internacional del Trabajo (2004) en los Objetivos y expectativas del XX Aniversario del Año Internacional de la Familia “El desempleo juvenil y las situaciones que llevan a los jóvenes a renunciar a la búsqueda de empleo o a trabajar en condiciones inadecuadas suponen un coste para la economía, la sociedad, el individuo y su familia. [...] Las sociedades pierden lo que han invertido en la educación y los gobiernos reducen sus ingresos al sistema de seguridad social y se ven obligados a gastar más en políticas sociales, como los programas de prevención del uso de drogas y el crimen. Todo ello amenaza el potencial de desarrollo de las economías. Por lo tanto, tiene sentido para un país centrarse en la juventud desde un punto de vista del análisis coste-beneficio. Puede que los jóvenes no tengan experiencia, pero tienden a estar muy motivados y son capaces de ofrecer nuevas ideas o planteamientos. Son los impulsores del desarrollo económico de un país, por lo que privarse de ese potencial es una pérdida económica”.

2.3.GENERACIÓN “NI-NI”

2.3.1. ¿Qué significa el fenómeno “NI-NI”?

El acrónimo “NI-NI” es la traducción del Inglés NEET cuyas siglas son “*not in education, employment or training*”. El acrónimo Inglés surgió en Reino Unido a finales de los años ochenta, para categorizar a los jóvenes en las prestaciones de desempleo. Desde entonces, el término “NI-NI” ha cobrado mucha importancia en los aspectos políticos de Europa, siendo utilizado en todos los países miembros de la Unión Europea.

Las personas, investigadores, autoridades nacionales y organizaciones internacionales están utilizando cada vez más el concepto “NI-NI” para describir y analizar la vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado laboral. El término es utilizado en la Unión Europea para describir a jóvenes de 15-29 años, que están desempleados o inactivos (según la definición de la Organización Internacional del Trabajo) y que no están en la educación o formación. La entrada del concepto “NI-NI” en el vocabulario política general no es sencilla, debido principalmente a las limitaciones basadas en la heterogeneidad del concepto.

Los jóvenes que se clasifican como “NI-NIs”, también comparten un conjunto de características o vulnerabilidades similares. En primer lugar, no se están acumulando capital humano a través de los canales formales de la educación, de la formación o del empleo. En segundo lugar, son más propensos que otros a acumular desventajas, tales como un bajo nivel educativo y pobres antecedentes familiares (Furlong, 2006). En tercer lugar, los “NI-NIs” tienen más probabilidades de estar desempleados con regularidad o de tener un bajo nivel de participación en el mercado laboral (Furlong, 2007). Este término ayuda a atraer la atención de los responsables políticos y los investigadores a todos los patrones sobre la vulnerabilidad de los jóvenes, la integración de los subgrupos específicos, como las madres jóvenes y las personas con discapacidad en el marco, en lugar de marginar aún más a ellos por el uso de la tradicional etiqueta “inactiva” (Furlong, 2006).

A nivel individual, las características representados entre la población “NI-NI” son: bajo nivel académico (Dolton et al, 1999, Meadows, 2001, Coles et al, 2002); el

embarazo adolescente y la paternidad en solitario (Morash y Rucker, 1989; Coles et al, 2002, Cusworth et al, 2009); necesidades educativas especiales y dificultades de aprendizaje (Cassen y Kingdon , 2007; Exclusión Social Task Force , 2008); problemas de salud y enfermedad mental (Meadows et al, 2001) ; participación en actividades delictivas ; baja motivación y aspiración incluyendo falta de confianza, el sentido de fatalismo, y baja autoestima (Strelitz, 2003, Grupo de Exclusión Social, 2008:). Entre los voluntarios, los “NI-NIs” no vulnerables , la motivación es a menudo identificado como una de los factores claves ; los que tienen más probabilidades de provenir de una familia privilegiada y permanecer brevemente fuera mercado laboral y la educación son propensos a hacerlo con el fin de probar el empleo y cursos de formación (Furlong et al, 2003, Pemberton , 2008).

“NI-NI” es una categoría que contiene una variedad de subgrupos, con muy diferentes experiencias, características y necesidades. Se puede hablar de cinco subgrupos:

- a. Los que se encuentran en paro.
- b. Jóvenes con responsabilidades familiares, enfermos o discapacitados.
- c. Jóvenes que no están buscando empleo o educación.
- d. Jóvenes que buscan activamente trabajo o formación.
- e. Jóvenes que viajan y los que participan de forma constructiva en otras actividades, como el arte, la música y el aprendizaje.

2.3.2. Probabilidades de ser “NI-NI”

Según los datos de las Encuestas Europeas de Valores (EVS) de 2008, los factores sociales, económicos y personales que aumentan las probabilidades de que un joven pase a formar parte de la generación “NI-NI” son:

- a. Los jóvenes que padecen algún tipo de discapacidad.
- b. Los jóvenes procedentes de la Inmigración.
- c. Los jóvenes con niveles bajos de estudios.
- d. Los que viven en zonas apartadas.
- e. Los jóvenes con una renta familiar baja.

- f. Los jóvenes cuyos padres han estado desempleados, tienen un nivel de estudios bajo o están divorciados.

Según la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (2011) “algunos jóvenes están en mayor riesgo de ser “NI-NIs” que otros. Las personas con bajos niveles de educación tienen tres veces más probabilidades de ser “NI-NIs” en comparación con aquellos con educación terciaria, mientras que los jóvenes con origen inmigrante son el 70 % más propensos a convertirse en “NI-NIs” que los nacionales. Los jóvenes que sufren de algún tipo de problemas de discapacidad o de salud son un 40% más propenso a ser “NI-NIs” que los de buena salud. Los antecedentes familiares también tienen una influencia crucial” (pág. 3).

2.3.3. Diferencias entre “NI-NIs” y desempleo juvenil

Claramente, “NI-NI” y desempleo juvenil son conceptos relacionados, pero hay diferencias importantes entre los dos. Tras la definición de la Organización Internacional del Trabajo (2008), la tasa de desempleo es una medida de los que están fuera de trabajo, pero han buscado trabajo en el último mes y son capaces de comenzar en las próximas dos semanas”. Lo registra la proporción de la población económicamente activa que no son capaces de encontrar un empleo. La tasa de desempleo juvenil puede ser inflada por la salida a la fuerza de un trabajo, o porque los jóvenes deciden volver a la educación o deciden no buscar un empleo más, porque creen que no hay trabajo para ellos. Por lo tanto, en ambos casos se convierten en un colectivo económicamente inactivo y por tanto, irrelevante para el cálculo de la tasa de desempleo.

Por el contrario, la definición de “NI-NI” captura a todos los jóvenes que no tienen un empleo, educación o formación. Se registra el porcentaje de la población de todos los jóvenes actualmente desvinculados del mercado laboral y la educación. Según la Organización Internacional del Trabajo (2008) los jóvenes desempleados y los inactivos que no están en la educación o la formación.

2.4. ORIENTACIÓN VOCACIONAL, ORIENTACIÓN LABORAL Y TRABAJO DECENTE

2.4.1. Orientación vocacional y laboral

En estos momentos en los que se encuentra España, el orientador laboral se ve obligado a colaborar con la sociedad de forma activa tras los problemas que esta acarrea. Las personas preocupadas por la ausencia de empleo buscan ser asesoradas por profesionales, para encontrar un puesto de trabajo.

El asesoramiento vocacional es el proceso estructurado de ayuda técnica, solicitado por una persona que está en situación de incertidumbre con el fin de lograr el mejor desarrollo de su carrera profesional mediante la facilitación y clarificación de cuanta información relevante sea precisa, para que tras la evaluación de sus propias experiencias y el contraste con el mundo laboral, pueda llegar a la toma de decisiones vocacionales realistas y eficaces» (Rivas, 1995).

La Finalidad de la orientación vocacional:

- Tratar de dar solución a los problemas y trastornos de integración personal y socio laboral.
- Atender preventivamente los problemas, anticipando su aparición.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los orientados, proporcionando información sobre la situación en la que actualmente se encuentra.

Intervención social: según explicó el profesor Luis Carro (2013) en la asignatura de orientación educativa algunas intervenciones sociales son: participación del sujeto en situaciones y experiencias reales de trabajo. Contar con la colaboración de agentes sociales y profesionales (charlas, visitas,...) Considerar la influencia de los agentes y factores ambientales (familia, amigos, comunidad,...) en el desarrollo vocacional del individuo para contrarrestarlo y/o apoyarse en él.

La orientación laboral según Ángeles Bernal Cantó (2008) es “un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten

el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo”. Entre los objetivos que pretende alcanzar son: la inserción y el mantenimiento de las personas de su puesto de trabajo y mejorar los aspectos profesionales y socio laborales de las personas dentro del mercado de trabajo.

2.4.2. Trabajo decente

Según la Organización Internacional del Trabajo (1999; Ghai, 2003) un trabajo decente recogería estas características:

- Ingresos suficientes y seguros
- Medios financieros para cuidar la salud propia y de la familia
- Escolarización de las hijas e hijos
- Capacidad de ahorro y de una pensión o seguro de vejez
- Tiempo libre después del trabajo
- Salud y seguridad en el lugar del trabajo
- Un trato imparcial y justo.
- Dignidad y respeto como personas y como trabajadores/as

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) las dimensiones del trabajo decente son:

- Oportunidades de trabajo productivo: expresa la necesidad de que todas las personas que quieren trabajar puedan efectivamente encontrar un empleo dependiente o independiente, que les permita alcanzar un nivel de bienestar aceptable.
- Trabajo en condiciones de libertad: el trabajo debería ser libremente elegido y no llevado a cabo bajo condiciones forzosas.
- Trabajo en condiciones de equidad: significa que es necesario que las personas trabajadoras sean tratadas de manera justa y equitativa, sin discriminaciones y permitiendo conciliar el trabajo con la familia.
- Trabajo en condiciones de seguridad: se refiere a la necesidad de proteger la salud de los/as trabajadores/as, así como proveerles pensiones y protección social adecuadas.

- Trabajo en condiciones de dignidad: requiere que todas las personas trabajadoras sean tratadas con respeto y puedan participar en las decisiones relativas a las condiciones laborales.

3. DISEÑO Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Este proyecto constará de dos partes: una será la parte formativa, financiada por la administración y llevada a cabo por educadores sociales. Ellos proporcionarán las herramientas necesarias para que este colectivo se reinserte en la sociedad de forma activa y participe en ella. Esta fase se realizará en una de las instalaciones que proporcione la Universidad de Valladolid. Esta entidad colaborará con el proyecto aportando el lugar y el material que sea necesario para su desarrollo. La segunda parte, se llevará a cabo a través de la administración y de las empresas privadas. Estas últimas, formarán a los usuarios del proyecto en su empresa, a través de prácticas. La finalidad de este proyecto será crear jóvenes formados y motivados para la búsqueda de empleo y su inserción en el mundo formativo o laboral.

3.1.FINALIDAD

Este proyecto puede genera múltiples salidas dependiendo del interés del usuario:

- Una de las posibles salidas, es ser contratado en la empresa donde realice el usuario las prácticas. Las empresas que formen parte del programa, deberán probar la necesidad de contratación de personal y garantizar que las personas que realicen las prácticas tienen posibilidades de ser contratadas.
- Otra posible salida, es la elección del propio alumno de buscar empleo en empresas ajenas al programa. Convirtiéndose en una persona autónoma y capaz de buscar empleo.

- Por último, el usuario podría tomar la opción de retomar sus estudios y mejorar sus competencias profesionales y personales para alcanzar sus metas.

La motivación es la finalidad de este programa de intervención. La diferencia entre los jóvenes y los jóvenes “NI-NIs” es, que estos últimos, se encuentran desmotivados a la hora de coger las riendas de su vida, ya sea por situaciones familiares, discapacidad, ser inmigrante... cualquier factor de riesgo en este caso que les impide avanzar.

Este programa no trata de encontrar un trabajo a los jóvenes “NI-NIs”, trata de motivar a los jóvenes a encauzar su vida y reinsertarles en la sociedad a través de la comprensión y la orientación. Estos jóvenes, pueden haber sido influenciados negativamente por las personas que les rodean, ya sean familiares o amigos.

No servirá de nada que encuentren un trabajo o que estén formados si no les interesa enriquecerse y sacar provecho de lo que saben. Tienen que tener interés por la vida y luchar por sus derechos con fundamentación. No ser guiados a ciegas porque no saben de lo que hablan unos y lo que dicen otros. Necesitan tener sus propias ideas, ideas racionales.

Desde este programa se tratará de generar esa motivación que les haga partícipes de la sociedad y no meros espectadores.

3.2.OBJETIVOS

- a) Objetivo general: Motivar a los usuarios a que sean personas activas de la sociedad, para facilitar su reincorporación al sistema educativo o laboral.
- b) Objetivos específicos:
 - a. Desarrollar las competencias profesionales.
 - b. Dotar a los usuarios de recursos y habilidades que les permitan ser miembros activos de la sociedad.
 - c. Reducir la exclusión social en este colectivo.

3.3.PARTICIPANTES DEL PROYECTO

Las personas que realizarán el proyecto serán jóvenes de entre 16 y 29 años que, voluntariamente, elijan entrar en el proyecto. El aforo será de 30 personas. Las características que tendrán que poseer para entrar son:

- Jóvenes de entre 16 y 29 años.
- Según sus estudios: 15 personas que no posean la Enseñanza Secundaria Obligatoria, 10 personas que posean el título de la ESO y cinco personas con estudios superiores.
- Deberán demostrar que han estado desempleadas y sin haber cursado ninguna formación durante al menos un año.

Los usuarios deberán poseer estas características para entrar, ya que el proyecto está destinado a la Generación “Ni-Ni”.

3.4.METODOLOGÍA

En este programa de Orientación Laboral para los jóvenes “NI-NIs”, voy a dar importancia a la existencia de sus redes sociales (familia, amistades, relaciones laborales, escolares y relaciones comunitarias de servicios). Dentro de esta red social daremos importancia a las siguientes funciones: una compañía social con la realización de actividades conjuntas, apoyo emocional en conjunto con una guía cognitiva y de consejo para que los usuarios puedan intercambiar sus emociones y experiencias y fomentando así actividades positivas. Gracias a lo anteriormente nombrado tendrán la posibilidad de establecer contacto con otras personas y el acceso a otras redes. Seguidamente, se utilizará una metodología de la investigación para poder estudiar el entorno de los participantes, sus redes sociales, frecuencia de los contactos, intensidad en las relaciones y la reciprocidad (cumplir las mismas funciones con la otra persona). Por último, me centraré en el apoyo social como herramienta de ayuda emocional para el destinatario. Creo que para cubrir las necesidades sociales básicas es imprescindible la interacción con otras personas y para ello es necesario el apoyo psicológico e instrumental.

Para finalizar, y después de lo explicado, toma importancia una metodología fundamentalmente activa - participativa, que concibe los procesos de enseñanza desde un punto de vista activo, es decir, los receptores no se encuentran de manera pasiva sino activa, participan como agentes en la construcción del aprendizaje mutuo. Con esta metodología quiero dar a entender que las personas tienen una historia previa, llevan consigo sentimientos, actitudes, etc. que les llevarán al proceso de construcción del propio conocimiento. Con este tipo de metodología también quiero fomentar la participación de todos y cada uno de los componentes del programa, que todos hablen, sientan, expresen todo, incluido el propio educador, para ello se utilizarán diferentes dinámicas grupales.

En este proyecto habrá dos fases: la primera consistirá en la fase formativa: no se tratará solo de clases teóricas, sino que también se utilizara dinámicas de grupo, juegos y material multimedia para llegar a los jóvenes. En esta fase también se llevará a cabo la Orientación Laboral de los usuarios de manera individual. La segunda fase consistirá en la etapa formativa a cargo de las empresas.

3.5.CONTEXTUALIZACIÓN

El espacio en el que se realizará el programa será en Valladolid. La parte formativa se realizará en el Aulario del Campus Esgueva de la Universidad de Valladolid localizado en la calle Paseo del Cauce s/n. Mientras que las prácticas se llevarán a cabo en la empresa que acepte el convenio del proyecto.

3.6.PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO

A través de este Proyecto se va a recoger las actividades que deberá realizar el usuario desde la solicitud de la matrícula para el programa, hasta alcanzar los objetivos recogidos anteriormente.

- **SOLICITUD DE MATRICULA:** el usuario deberá solicitarla cuatro meses antes del inicio del programa. En dicha solicitud, deberá rellenar un impreso con datos personales, laborales y educativos. Se necesitará una fotocopia de los títulos académicos que posee y de su vida laboral.

- **ACEPTACIÓN DE LA SOLICITUD DE MATRICULA O DENEGACIÓN.** Una vez finalizado el proceso de matrícula, se seleccionará a los candidatos que formaran parte del programa. Estas personas deberán cumplir los requisitos del apartado de destinatarios. Se elegirá a treinta personas y se dejarán a quince más como suplentes, por si alguno de los candidatos no pudieran asistir.
- **REUNIÓN INICIAL CON LOS USUARIOS DE MANERA INDIVIDUAL.** En esta entrevista, realizada por el coordinador del proyecto, este recogerá la información que considere importante para realizar el programa. En esta reunión, se le explicará al usuario todo el proceso que se va a llevar a cabo y se le proporcionará el material académico. Por último, el usuario deberá realizar varios test entre los que se encuentran: uno de orientación vocacional y otro de relaciones familiares. Y por último, en un folio en blanco, deberá escribir los aspectos que al usuario le parezcan importantes a destacar.
- **SEGUNDA REUNIÓN INDIVIDUAL:** en esta reunión, se le proporcionará al usuario los datos obtenidos en los test. Una vez mostrado los resultados, se le preguntará al joven en que sector lo gustaría hacer las prácticas, para que empecemos a buscarle una empresa que firme un acuerdo con nosotros.

ACTIVIDADES GRUPALES (FASE TEÓRICA):

- **CLASES DE ACTUALIDAD:** debemos considerar a nuestros usuarios, personas que no han mostrado interés por el mundo que los rodea. Por ello, estas clases servirán para formarlos en los aspectos políticos, sociales y culturales actuales, a través de leer periódicos, ver noticias y contrastar opiniones. Estas clases serán todos los martes y los jueves con una duración de dos horas. El objetivo de estas clases es que los usuarios conozcan el mundo y sepan la realidad que les rodea.
- **CLASES DE IDIOMAS:** a partir de estas clases se les proporcionará a los usuarios, la posibilidad de mejorar una de las competencias claves en la actualidad, aprendizaje de una lengua extranjera, inglés, muy importante, ya que en la actualidad, las empresas demandan un alto nivel de inglés y también porque existe la posibilidad de que los usuarios busquen trabajo fuera de España, convirtiendo en imprescindible esta competencia. Para esta clase, se contará con

un/a maestro/a de inglés. Estas clases serán los lunes y los miércoles durante dos horas. Estas clases se dividirán en Speaking, Grammar and Reading.

- **CLASES DE ORIENTACIÓN LABORAL:** En estas clases se les mostrará las herramientas necesarias para la búsqueda de trabajo. Cómo buscar trabajo desde internet, cómo elaborar el curriculum Europass, hacer entrevistas... en estas clases se les pedirá a los participantes que indaguen y busquen información del autoempleo, también exigirá a cada participante que elaboren un proyecto de Autoempleo en que les gustaría participar. Estas clases serán los martes y los viernes con una duración de dos horas.
- **CLASES DE MOTIVACIÓN:** estas clases serán consideradas como las más importantes. En ellas se les pedirá a los jóvenes que expresen con libertad sus miedos y preocupaciones, generando una unidad de confianza en el grupo para que entre ellos, se apoyen. A partir de dinámicas de grupo, el usuario podrá buscar en sí mismo lo que realmente quiere hacer con su vida. En estas clases se contará con la participación de diferentes entidades y personas como drogodependientes rehabilitados, personas mayores que no encuentran trabajo, personas que creen una reacción en el joven NI-NI que le ayude a alcanzar sus objetivos más rápido. Estas clases se desarrollaran los lunes y los miércoles con una duración de dos horas.
- **REUNIONES CON LOS FAMILIARES.** A través de reuniones se les mostrará a los familiares, la importancia de su papel en la motivación del joven “NI-NI”. Estas reuniones son cruciales, por lo que antes de comenzar el curso, el alumno deberá aportar junto con la matricula, un documento relleno por los familiares en el que conste que aceptan ser partícipes del programa.
- **CLASES DE OFIMÁTICA.** En estas clases, el alumno aprenderá a utilizar el paquete de Microsoft y el uso de Internet. Una de las tareas que realizarán en clase será crear un blog de jóvenes “NI-NIs”, en él podrán escribir lo que quieran, reflexiones, pensamientos, hablar con otras personas... el objetivo de esta actividad es que los participantes sean objeto y sujeto de la intervención, es decir, que compartan con la comunidad sus aprendizajes, vivencias... Que capten atención y susciten sensibilidad a todo su entorno, compañeros y red social.

En otra actividad, se les propondrá a los participantes que sean ellos los creadores de un taller dinámico que será destinado y realizado para las personas que asisten al programa. Tomando ellos en esta sesión el rol de educadores, que coordinen un taller. La única condición que se pide para su realización, es que la actividad tiene que ser participativa y sin documentos o power points teóricos, porque se quiere causar un gran impacto visual y captar la máxima atención e impresión, para producir en ellos un acto de reflexión. La propuesta es libre, pero el educador propondrá pautas para los participantes, como por ejemplo, un teatrillo, un musical, un “programa de televisión” grabado por ellos... El objetivo que se pretende con esta actividad es que, los participantes sean capaces y autosuficientes de transmitir estos conocimientos a personas que tienen estos problemas. Quiero con esto, comenzar a captar a nuevos participantes a nuestras sesiones y seguidamente que sean ellos los que comunitariamente transmitan sus experiencias, vivencias...Formar una comunidad participante y activa. Desarrollar a los jóvenes de manera personal, social y comunitaria con un aprendizaje propio. Estas clases serán los jueves y los viernes con una duración de dos horas.

• **FASE PRÁCTICA:** En esta fase el usuario tendrá la posibilidad de formar parte de una empresa que se relacione con su vocación. Durante 400 horas formará parte del equipo de trabajo de una empresa, aprendiendo su labor. En la entrevista inicial se les pedía a los usuarios que comentaran en que sector les gustaría trabajar, es en esta fase donde les ofrecemos trabajar en dicho sector.

Una vez finalizado el curso se les proporcionará una constancia que acredite la formación y las prácticas que han realizado en el curso. Como ya se ha señalado, la función de este curso no es la de encontrar trabajo, sino orientarlos a luchar por su futuro y a reinsertarse en la sociedad como jóvenes participativos que busquen su empoderamiento.

3.7.RECURSOS

Recursos personales:

El principal profesional, que llevará a cabo los talleres, tanto como coordinador, como ejecutor o como evaluador será una Educador Social. El código deontológico de Educación Social recoge que:

“Debe colaborar con los distintos servicios existentes en la comunidad vinculando las instituciones en orden a la optimización de los recursos y a la mejora de la oferta de los servicios socioeducativos.” También “debe contribuir a crear en los ciudadanos una conciencia social sobre los orígenes de los problemas individuales, grupales y comunitarios, en referencia a las necesidades sociales”.

También contaremos en algunas clases con la colaboración de un profesor o una profesora de inglés, este profesional proporcionará a los usuarios las herramientas necesarias para adquirir una de las competencias más demandadas por las empresas, el inglés.

En las clases de motivación se contará con personas cotidianas, que viven el día a día, personas con problemas con las drogas, personas sin empleo, también contaremos con el apoyo de ONGs, Centros de Orientación Laboral, con ellos buscaremos que los jóvenes encuentren la motivación que necesitan para encauzar sus vidas.

Recursos materiales:

Para este proyecto se necesitará: una pizarra, tantas mesas y sillas como usuarios haya. Material didáctico y ordenador por cada uno de los usuarios. Todos estos materiales serán aportados por la Universidad de Valladolid.

3.8.TEMPORALIZACIÓN

El programa tendrá una duración de seis meses. El horario será de lunes a jueves desde las diez de la mañana hasta las dos de la tarde. El tiempo se repartirá en dos meses en la fase teórica y dos meses en las prácticas en las empresas, en esta última fase el usuario deberá de realizar un total de 400 horas para aprobar el curso.

Hora	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
10:00-12:00	Clases de motivación	Clases de actualidad	Clases de idiomas	Clases de ofimática	Clases de ofimática
12:00-14:00	Clases de idiomas	Clases de orientación laboral	Clases de motivación	Clases de actualidad	Clases de orientación laboral

3.9.EVALUACIÓN

En este apartado, se pretende obtener información relevante sobre cómo ha transcurrido el programa y los resultados obtenidos, con ellos se quiere facilitar la obtención de juicios de valor que ayuden a tomar decisiones para poder mejorar los servicios prestados del programa que se evalúa. Para la evaluación de este programa se van a utilizar tres líneas estratégicas:

1. Entrevistas directas a las personas participantes.
2. Observación directa del transcurso del programa.
3. Entrevistas con los usuarios una vez finalizado el proyecto.

El educador social estará presente en todas las actividades que se realicen por lo que podrá observar la evolución de los participantes pudiendo realizar cambios en “el guion” a medida que se estime oportuno. Él mismo podrá observar si los participantes han adquirido las competencias, habilidades y actitudes. Seguidamente dicho educador, emitirá un informe en el cual especifique los puntos débiles y fuertes del proyecto.

Por ultimo durante el desarrollo del proyecto se controlará la asistencia, el nivel de motivación, la cohesión del grupo, y el nivel de participación.

Una vez finalizado el proyecto, se pondrá en contacto con los participantes cada dos meses durante un año para saber que hacen, ver si están buscando trabajo, si lo han encontrado o bien si están buscando alternativas educativas. Con ello se pretende obtener los resultados reales del proyecto, ya que la evaluación anteriormente expuesta sirve para evaluar el programa pero no sus resultados.

3.10. ACCIONES ESTRATÉGICAS

Como se indica en numerosas ocasiones, la finalidad de este proyecto es motivar a los jóvenes “NI-NIs” a encauzar sus vidas, buscando despertar en ellos sus ganas de formar parte de la sociedad y participar activamente para el buen funcionamiento de la misma. Este proyecto tiene muchas limitaciones, el primero es que estos jóvenes, acepten el proyecto, ya que como se ha explicado anteriormente arriba, son jóvenes que no tienen ningún interés por su vida laboral o educativa. ¿Cómo los sensibilizaremos para que quieran participar en el proyecto? Otro de los problemas que se ven es la necesaria participación de sus familiares en el proyecto. ¿Cómo conseguiremos que estos familiares acepten venir a las reuniones y participen de forma activa y busquen de verdad ayudar a su pariente? Estos son los primeros problemas que se observan sin haber iniciado si quiera el proyecto. Para solucionarlo se podría sensibilizar a los jóvenes a través de folletos, anuncios en la televisión e Internet.

Dentro del proyecto, de sus clases y sus prácticas se pueden apreciar un gran abanico de posibilidades para acercarse a los jóvenes y ayudarlos, entenderlos y orientarlos para conseguir la finalidad del proyecto. Se va a identificar las actividades que se van a realizar en este proyecto y porque he creído que son necesaria para alcanzar los objetivos:

- La clase de actualidad, es una idea que llevo teniendo desde hace varios años. Siempre he considerado importante que esta asignatura no sólo se impartiera en cursos, sino que formara parte de la guía docente de colegios e institutos como una asignatura más, que acompañe a otras como Matemáticas, Lengua, Ingles... En estos tiempos he de reconocer, que los jóvenes hemos cometido el error de perder interés en lo que ocurre en el mundo. No se ven a los jóvenes comprar un periódico o utilizar las redes sociales como fuentes de información. Por eso, para mí, es necesario que desde pequeños se les habitué a los niños y jóvenes a leer un periódico o que vea las noticias de cada día. A parte de esta idea, considero que para el proyecto es necesario que los usuarios conozcan lo que ocurre alrededor de ellos, en todos los ámbitos (sociales, culturales, laborales y económicos).

- Las clases de idiomas. La lengua oficial en el mundo es el inglés. Casi todos los trabajos exigen un nivel mínimo de inglés. Por ello, es necesario que los jóvenes aprendan este idioma. Además, España es un país inmigrante, muchos jóvenes deciden viajar a otros países en búsqueda de trabajo, por lo que poseer este idioma sería una competencia muy importante para que les contraten en el extranjero.
- Las clases de motivación. Estas son las clases más importantes, en ellas busco que los jóvenes expresen sus miedos y sus preocupaciones, que se abran. La he llamado clases de motivación, pero bien podría haberla llamado clases de expresión o de reflexión. A través de dinámicas grupales, los jóvenes desarrollaran valores e ideas propias que les servirán a la hora de su desarrollo personal y social.
- Las clases de ofimática: en la actualidad, las nuevas tecnologías están muy involucradas en las vidas de las personas, pero los jóvenes deben conocer todo lo que internet nos ofrece, no solo existen las redes sociales, los juegos y YouTube. Existen foros, blogs y páginas que pueden motivar a los usuarios y ayudarles a entender el mundo que les rodea. Enseñarles a expresar lo que nos ofrece internet será una prioridad.
- Las clases de Orientación Laboral: será el instrumento del proyecto, en estas clases busco que los jóvenes “NI-NIs” conozcan todos los instrumentos que sean necesarios a la hora de encontrar trabajo. Se les proporcionara toda la información y se les aconsejara a la hora de realizar una entrevista o como desarrollar una carta de presentación. En estas clases, también buscaremos que los usuarios decidan en que les gustaría trabajar y se les proporcionara toda la información que sea necesaria para alcanzar sus objetivos.
- Las reuniones con los familiares: no sé si añadí estas reuniones, porque son necesarias en el proyecto o porque siempre he tenido la idea de trabajar en el ámbito de la familia, y considero que en todos los ámbitos es necesaria su participación. Mi opinión sobre las familias es que son esenciales en la vida de las personas, son los que te guían por el camino, en la mayoría de los casos tus elecciones han sido elegidas por ellos, ya que te han educado para que tomes estas decisiones. Por eso creo que es necesaria su participación en este proyecto,

aportándoles algunas herramientas para ayudar a los jóvenes “NI-NIs” a reinsertarse en la sociedad a través de la comunicación. Dándoles seguridad y confianza, valores que son esenciales para la emancipación de los jóvenes.

- Las prácticas: podemos considerarlas como dos opciones aunque yo me posicionaría en solo una. Una de las salidas es que una vez finalizado el periodo de prácticas, la empresa decida contratar al usuario. Y la otra es que el usuario absorba como una esponja y disfrute de la experiencia, recogiendo todas las labores que se realicen y que valore si es lo que realmente quiere hacer o no. Está claro que si acaban contratándolo estaría muy bien pero no serviría de nada si el usuario solo busca eso, un trabajo. El usuario debe entender lo que es trabajar, para que sirva y que crezca personalmente y laboralmente.

Todas estas clases proporcionarán al usuario todas las herramientas para enfrentarse a la sociedad y a su vida. El tiempo también es un objeto que debe de ser estudiado. ¿Cuánto tiempo es necesario para que se alcancen los objetivos del proyecto? ¿Seis meses serán suficientes? ¿Será el tiempo un determinante a la hora de que los usuarios abandonen el proyecto?

Veo en este proyecto una apuesta viable, capaz de crear en los usuarios una motivación y un espíritu de lucha.

4. MIS CONCLUSIONES FINALES

Durante la realización de este Trabajo de Fin de Grado, me han surgido dudas y reflexiones, sobre todo el tema del empleo y los jóvenes. Las dudas y reflexiones que he tenido son:

4.1.¿QUÉ SE NECESITA PARA SER CONTRATADO?

Estas preguntas se las hacen todas las personas en paro que se encuentran en nuestra sociedad. ¿Por qué no nos contratan? ¿Es culpa mía? ¿Debería estar más formada? Y en relación a los jóvenes, ¿no nos contratan porque no tenemos experiencia? En mi más sincera opinión, creo que no es necesario ni mucha experiencia ni mucha formación, se deben de tener una red de contactos, gente que conozca a gente que pueda contratarte. ¿Para que echar 1000 currículos en diferentes empresas cuando ya tienen a algún familiar, amigo o allegado que contratar? Me pongo en lugar de un empresario que tiene que contratar a alguien y ve que su hijo/a, amigo/a no tienen trabajo y que está pasando una muy mala racha, sería difícil no contratar a esa persona, pero es cierto, que si no es competente pondría mi empresa en peligro. Y en ningún momento dejaría que eso pasase.

Pero esa es mi opinión, muchos deciden contratarles sin una formación o experiencia previa y eso provoca resentimientos en las personas que ven que ellos podrían ocupar ese lugar y lo harían mejor, además que en algunos ámbitos contratar a

estas personas supondría poner en peligro a otras, ya que si no están capacitadas pueden provocar graves consecuencias.

En general, todos hemos aprovechado la ventaja de conocer a alguien que nos pueda colocar en un puesto de trabajo, pero ¿no sería mejor que los procesos de selección fueran valorados como futuros trabajadores y no por la relación que tenemos con la empresa? Quiero añadir una de las ideas que siempre he tenido a la hora de la elaboración de mi curriculum o cuando he buscado una oferta de trabajo. ¿Por qué es necesaria la foto y el nombre? ¿Debemos contar como competencia importante nuestro físico o nuestro género? En mi opinión, eliminaría la foto de los curriculums, ya nos conocerán en la entrevista y no pondría los nombres para que existieran las mismas posibilidades para hombres y mujeres. Porque a la persona de recursos humanos lo que le debe de importar en un primer contacto con nosotros, son nuestras capacidades formativas y laborales. Posteriormente en la entrevista, conocería los demás aspectos. No digo que la imagen no importe, en todo trabajo debe existir una higiene y una buena imagen por parte del empleado, pero creo que como primer contacto, el impacto visual de la foto a veces hace más que un buen curriculum. Con esta idea, existiría la igualdad de oportunidades. Una vez en la entrevista, la persona entrevistada deberá demostrar todas sus competencias, al final es ella, en ese momento, la que debe venderse y hacerlo lo mejor que pueda, porque todo dependerá de ella.

Una vez se hubiese acabado con las contrataciones “a dedo”, el problema de lo que se debe tener para ser contratado sería ahora nuestra prioridad. ¿Se necesitan tantos títulos, masters y cursos para trabajar en una empresa? ¿O se necesita tanta experiencia como casi años tengas? Buscando en Infojobs, una página de búsqueda de empleo, encontré una oferta de cajera de una empresa de alimentación en la que exigían que al menos tuviéramos un B1 en inglés para ser contratados. Entiendo que en el siglo en el que vivimos todos deberíamos hablar como mínimo dos lenguas, pero ¿Por qué para ser contratada se necesita un B1 en inglés y para ser Presidente del Gobierno no? No voy a entrar en ese tema. En la actualidad, las empresas exigen muchísima formación que no es necesaria para los puestos que tienen que ocupar los empleados. Comprendo también que al haber tanta demanda de empleo, las empresas intenten ser más específicas a la

hora de elegir a alguien, pero no creo que poniendo el listón tan alto, ayude a las personas a conseguir un trabajo. No sé cómo resolvería esto, sólo sé que hay cuatro millones y medio de parados y que muchos han perdido sus casas, no tienen para comer y no encuentran nada y necesitan una solución. Una de las posibles salidas viables que tengo en este problema sería el autoempleo, en las clases de Orientación Laboral de este proyecto, el educador pedirá a los usuarios la creación de un empleo elaborado por ellos.

4.2.COMO ENCONTRAR TRABAJO SIENDO JOVEN

Da igual ser joven o una persona mayor, en la actual situación en la que se encuentra España, encontrar trabajo es casi imposible para todos los colectivos, pero como mi Trabajo de Fin de Grado se ha referido en todo momento a los jóvenes, me centraré en ellos por última vez.

Somos necesarios en la sociedad, nosotros conocemos las nuevas tecnologías mejor que las personas mayores, ya que si ellos nacían con un pan debajo de los brazos, nosotros nacimos con la tecnología. Esa tecnología que es necesaria en todo puesto de trabajo. Somos las ideas frescas e innovadoras que necesitan las empresas, somos la vitalidad personificada.

A demás de todo lo expresado anteriormente, debemos reflexionar en que nosotros somos el futuro de nuestra sociedad, pero sino conocemos como sobrevive y como se mantiene, no podremos hacer lo mismo en el futuro, debemos aprender a través del contacto de las personas mayores, personas con experiencia, cómo hacer las cosas para poder mantenerla tal y como la conocemos.

Debemos ser creativos. Quiero poner un ejemplo sobre como contrataron a un joven publicista en una gran empresa. Este joven, en vez de entregar el curriculum en un papel como todos los demás, con foto y datos, entregó a recursos humanos su curriculum vitae en forma de cubo de Rubbik. Se trata de una idea creativa y arriesgada, pero la verdad, que yo habría hecho lo mismo que las personas de recursos humanos, lo contrataría. Otras personas están empezando a darse cuenta que hay que llamar la atención a las empresas, es muy buena forma de ser contratado.

No tenemos experiencia porque tampoco queremos, existen programas de prácticas y voluntariado que ayudan a la hora de encontrar trabajo. No ganarás dinero, pero tampoco lo vas a ganar tirado en el sofá. Los trabajos no vienen solos, lucha, busca, motívate y no pierdas la esperanza en encontrar trabajo, muchos la pierden demasiado pronto y eso imposibilita alguna oportunidad de encontrar trabajo.

Habla con la gente, coméntales que buscas trabajo, proponte hablar con cinco personas diferentes cada día, puede que esas personas conozcan a alguien que busque una persona para contratar. No hablo de la contratación a dedo. Como he explicado en el anterior apartado, eso me parece mal. Hablo de enterarte de una oferta de trabajo. La mayoría de las ofertas de trabajo son de boca a boca y la mayoría no llegan a pasar por internet. Por eso es necesario que hables con la gente, ya que te pueden comentar alguna oferta de trabajo que te interese, pero luego estarás sólo, esa persona no debería hablar de ti con el empresario, en mi opinión yo sólo puedo hablar de mí, no puedo poner la mano en el fuego por nadie. Debes venderte tú.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal A. (2008) *Orientación Laboral*, Generalitat Valenciana, Servef. Recuperado en <http://www.comfiacontigo.es/descargar-doc.php?id=247&obj=documento>
- Cassen, R. and Kingdon, G. (2007). *Tackling low educational achievement*. York, UK: Joseph Rowntree Foundation.
- Carro Sancristobal, L. (2013). *Orientación Educativa en Educación Social* (Apuntes del curso 2012/2013). Universidad de Valladolid: Departamento de Pedagogía
- Colegio Estatal de Educadores Sociales (2004) *Definición de educación social*. Recuperado en: <http://www.eduso.net/red/definicion.htm>
- Consejo General de Colegios Oficiales de Educadores Sociales (2004) *Código deontológico del Educador Social*. Recuperado de <http://www.eduso.net/red/codigo.htm>
- Coles, B., Hutton S., Bradshaw, J., Craig, G., Godfrey, C. and Johnson, J. (2002). *Literature review of the costs of being ‘not in education, employment or training’ at age 16-18* (Research Report, 347). Nottingham: Department of Education and Skills.
- Cusworth, L., Bradshaw, J., Coles, B., Keung, A. and Chzhen, Y. (2009). *Understanding the risks of social exclusion across the life course: Youth and young adulthood*. London: Social Exclusion Task Force, Cabinet Office.

- Dolton, P., Makepeace, G., Hutton, S. and Audas, R. (1999). *Making the grade, Work and Opportunity Research Series*, No. 15, York: Joseph Rowntree Foundation.
- Eurostat (2013) *Eurostat regional yearbook 2013*. Recuperado en <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2011). *Los jóvenes y los «NiNi» en Europa: primeras conclusiones*. Recuperado en <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/es/1/EF1172ES.pdf>
- Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, Employment and Society*, 20, pp. 553–569.
- Furlong, A. (2007). The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK. *Journal of Social Sciences and Humanities*, No. 381, pp. 101–121.
- Furlong, A., Biggart, A., Cartmel, C., Sweeting, H., and West, P. (2003). *Youth transitions: Patterns of vulnerability and processes of social inclusion*. Edinburgh: Scottish Executive.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente: Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2). 125-160.
- Grip, Andries de; Loo, Jasper van; Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143 (3).
- Organización Internacional del Trabajo (2001). *Recomendaciones de la Comisión de Alto Nivel de la Youth Employment Network*. Nueva York: Asamblea General de la Naciones Unidas, documento A/56/422, 28 set.
- Harvey, L. (1999, 28 de octubre). Employability: developing the relationship between higher education and employment. Scarman House, Warwick University. Ponencia presentada en el Quinto Seminario de *Quality in Higher Education organizado por el Center for Research into Quality*, University of Central England in Birgminham.

- Meadows, P. (2001). *Young men on the margins of work: An overview report*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*. Madrid: Autor.
- Morash, M. and Rucker, L. (1989). An exploratory study of the connection of mother's age at childbearing to her children's delinquency in four data sets. *Crime and Delinquency*, 34, pp. 45–93.
- Olmos, P. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral de colectivo jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)(1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: Autor.
- Organización internacional de Trabajo (2004). *Un buen comienzo: Trabajo decente para los jóvenes*. Ginebra: Autor.
- Real Decreto 1420/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél (Boletín Oficial del Estado, núm. 243 de 10 de octubre de 1991).
- Rivas, F. (Ed.) (1995). *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*. Madrid: Síntesis.
- Pemberton, S (2008). Tackling the NEET generation and the ability of policy to generate a ‘NEET’ solution – Evidence from the UK. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 16, pp. 243–259.
- Recomendaciones de la Comisión de Alto Nivel de la Youth Employment Network, Asamblea General de la Naciones Unidas, documento A/56/422, 28 setiembre 2001. Recuperado de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/yen/recom.pdf> consulta 30.06.2009.

Sánchez, J. (2010). *Perfil psicológico de los ninis en la Ciudad de México* (proyecto de investigación). México: Universidad del Valle de México

Social Exclusion Task Force (2008). *Think family: Improving the life chances of families at risk*. London: Cabinet Office.

Strelitz, J. (2003). Tackling disadvantage. In D. Darto. and J. Strelitz (eds.), *Tackling UK poverty and disadvantage in the twenty-first century: An exploration of the issues*. York: Joseph Rowntree Foundation.