



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

TRABAJO FIN DE GRADO

Servicio de Orientación Sociolaboral para jóvenes de entre 16 y 30 años, residentes en la provincia de Valladolid

ALUMNA: SARAI MALAGUILLA ARCÓN

TUTOR: VICENTE MATÍA PORTILLA

Grado en Educación Social

Curso académico 2018-2019

RESUMEN

Este trabajo presenta un servicio de orientación para el empleo a través de itinerarios personalizados para jóvenes de entre 16 y 30 años que estén inscritos en el Plan Nacional de Garantía Juvenil, por lo tanto son jóvenes que en estos momentos no están ni trabajando ni estudiando.

Este proyecto ha sido desarrollado en Valladolid porque es la provincia con mayor población joven de Castilla y León. Esta población joven, además, se encuentra dentro de los grupos de mayor vulnerabilidad y riesgo de exclusión social. Esto se debe, sobre todo, a la última crisis económica y financiera, ya que ha afectado de manera considerable a la calidad de la vida y a las condiciones laborales de las personas. Actualmente, según los datos del primer trimestre del 2019 nos encontramos con un paro juvenil de 508.800 personas. Más concretamente en Castilla y León en el mes de marzo se ha registrado un paro juvenil de 13.800 personas entre los 20 y 24 años. (INE, 2019)

Es por todo esto que a partir del análisis de la situación actual y del conocimiento del papel de la orientación, se busca la mejora de estos servicios para lograr un bienestar social, en este caso más concretamente entre la población joven de la provincia de Valladolid.

Palabras clave: Orientación laboral, Garantía Juvenil, población joven, provincia de Valladolid.

ABSTRACT

This work is based on an orientation service for employment through personalized itineraries for young people between 16 and 30 years old who are enrolled in the National Youth Guarantee Plan, therefore they are those who are currently not working or not studying.

This project has been developed in Valladolid because it is the province with the highest youth population in Castilla y León. This young population, moreover, is within the groups of social exclusion. This is due especially to the latest economic and financial crisis, which has significantly affected the quality of life and working conditions of people. Currently, according to the data of the first quarter of 2019 we find a youth unemployment of 508.800 people. More specifically in Castilla y León in the month of

March has been recorded in a youth unemployment of 13.800 unemployed between 20 and 24 years.

It is for all this, therefore, from the analysis of the current situation and knowledge of the role of guidance, the improvement of these services is sought to achieve social welfare, in this case more specifically as well said before, of the young population of the province of Valladolid.

Keywords: Labor orientation, Youth Guarantee, young population, province of Valladolid.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. JUSTIFICACIÓN.....	7
1.1. Situación actual del empleo	7
1.2. Medidas para mejorar la situación de desempleo actual.....	11
1.3 Análisis de las competencias del educador social respecto a la orientación y formación para el empleo	14
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1. El derecho al trabajo	17
2.2 Estrategias para la mejora de la empleabilidad.....	19
2.2.1 El papel de la orientación	19
2.2.2 Análisis histórico de la orientación	20
2.2.3 Principios, enfoques y metodologías de la orientación.....	22
2.2.4 Áreas de desarrollo de la orientación	26
2.3 Papel de la formación	28
2.4. El Educador Social dentro de la orientación.....	30
3. DISEÑO DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN.....	32
3.1. Metodología.....	32
3.2. Diseño del servicio de orientación.....	33
3.2.1. Fase de captación	36
3.2.2. Fase de acogida	37
3.2.3. Fase de diagnóstico	38
3.2.4. Fase de diseño de itinerario de inserción sociolaboral.....	40
3.2.5. Fase del desarrollo del itinerario	42
3.2.6. Fase de inserción sociolaboral.....	43
3.2.7. Fase de seguimiento	44

3.2.8. Fase de evaluación	45
CONCLUSIONES Y CUESTIONES ABIERTAS	46
REFERENCIAS	49
ANEXOS	53
Anexo 1	53
Anexo 2	56
Anexo 3	56
Anexo 4	57
Anexo 5	60

INTRODUCCIÓN

A raíz de la crisis económica que afecta a España desde el año 2008, se han destruido un alto número de empleos. La tasa de paro registrada en el primer trimestre de 2019 muestra un desempleo de 3.354.300 personas. (INE, 2019)

Esta situación ha afectado a toda la población en general, pero ha incidido especialmente en aquellos grupos de mayor vulnerabilidad, entre estos grupos nos encontramos una población joven con una gran incertidumbre sobre su futuro. En España hay una población joven de 7.002.731 personas (INE, 2018). En la Comunidad Autónoma de Castilla y León en el mes de marzo del 2019 se registró un paro juvenil de 13.800 personas entre los 20 y los 24 años. (INE, 2019) Y más concretamente, la provincia de Valladolid cuenta con una población joven de 39.569 personas (INE 2018). Dentro del paro juvenil de España, en el primer trimestre de 2019 ha habido un desempleo de 508.800 de personas (INE 2019).

Castilla y León en términos relativos y en comparación con el resto de las comunidades autónomas españolas, es la región con más jóvenes que residen fuera de su región de nacimiento debido a la falta de empleo. (González - Leonardo y López-Gay 2019)

Debido a esta situación se han creado medidas para el fomento del empleo. Estas medidas han propiciado una leve mejora de las tasas de empleo, sin embargo, esto ha sido a costa de un incremento en la precariedad laboral, trabajos temporales con malas condiciones, aumento de la economía sumergida, etc.

Ante esta situación, las Instituciones Europeas, el Estado y las Comunidades Autónomas se han unido para poner en marcha una batería de medidas para incentivar a las personas a aumentar su nivel formativo, fomentar el empleo y el autoempleo, fomentar la movilidad, reducir las tasas de inactividad. En definitiva, mejorar la empleabilidad de las personas.

Una de las medidas que se ha puesto en marcha es el Plan de Garantía Juvenil para fomentar la contratación con vinculación formativa, contratos de prácticas, etc. Otra medida que se puede asociar a esta primera es la creación de Servicios de Orientación laboral, su objetivo principal es informar y orientar a los jóvenes sobre las alternativas que pueden encontrar en su medio más cercano. Estas medidas pueden ser tanto

formativas como laborales para mejorar su empleabilidad y llevar a cabo una búsqueda activa de empleo.

Por lo que este trabajo lo podemos dividir en tres partes:

- La primera parte de este trabajo está destinada a analizar la evolución del paro; conocer las medidas que se han ido implementando para mejorar la situación del desempleo; conocer la trayectoria de la orientación a través de un análisis histórico sobre el conocimiento de los principios, enfoques y metodologías que han ido surgiendo a lo largo de la historia de la orientación; y saber qué cabida puede tener la figura del educador social dentro de la orientación sociolaboral.
- La segunda parte del trabajo se presenta un servicio de orientación para jóvenes de entre 16 y 30 años, a través del diseño de itinerarios personalizados para la inserción laboral, haciendo hincapié en las entrevistas personalizadas y en todas las fases que se deben llevar a cabo.
- Y para concluir, se ha realizado una valoración sobre el servicio presentado anteriormente.

1. JUSTIFICACIÓN

1.1. Situación actual del empleo

Hay diversas declaraciones internacionales y nacionales que llevan décadas insistiendo en la defensa de los Derechos Humanos, en el desarrollo de los principios de igualdad y en la necesidad de adoptar medidas contra la discriminación y la exclusión social.

Actualmente vivimos en una sociedad desarrollada y democrática, sin embargo, nos seguimos encontrando en mayor o menor medida numerosas situaciones de exclusión de varios colectivos. Esta exclusión se da por diversas razones, entre ellas nos podemos encontrar con desequilibrios económicos, pero también con discriminaciones y estereotipos sociales respecto a ciertos grupos.

Según las estadísticas recogidas por el SEPE (2018), Servicio de Empleo Público Estatal, sobre la evolución del paro registrado, se puede llegar a la conclusión de la grave crisis económico- financiera que afecta a Europa y a España en particular, iniciada en la primera década del siglo XXI. Esta crisis afecta al mercado laboral con graves niveles de desempleo al que se une una precarización del empleo. Esto a su vez ha provocado una creciente vulnerabilidad y exclusión de un grupo cada vez mayor de personas de todas las edades y condiciones. Según señalan los estudios, (García- Gómez. y Cabanillas2019) se suman a los grupos más desfavorecidos que ya formaban parte de la población desempleada antes de la crisis económica, como:

- Mujeres con cargas familiares y con baja cualificación profesional.
- Jóvenes con escasa experiencia laboral.
- Minorías étnicas y culturales.
- Persona con diversidad funcional.
- Personas que padecen de alguna enfermedad.
- Drogodependientes, etc.

Dadas las casuísticas dictadas anteriormente se observa los grandes esfuerzos que estas personas deben contribuir para neutralizar y hacer frente a los factores de riesgo que les afectan.

Nos vamos a centrar en la situación actual de los jóvenes que residen en España.

Según los datos del último trimestre de 2018 del Instituto Nacional de Estadística (INE), España tiene una población estimada de 46.733.038 de las cuales 7.002.731 son jóvenes, que es aproximadamente el 15% de la población.

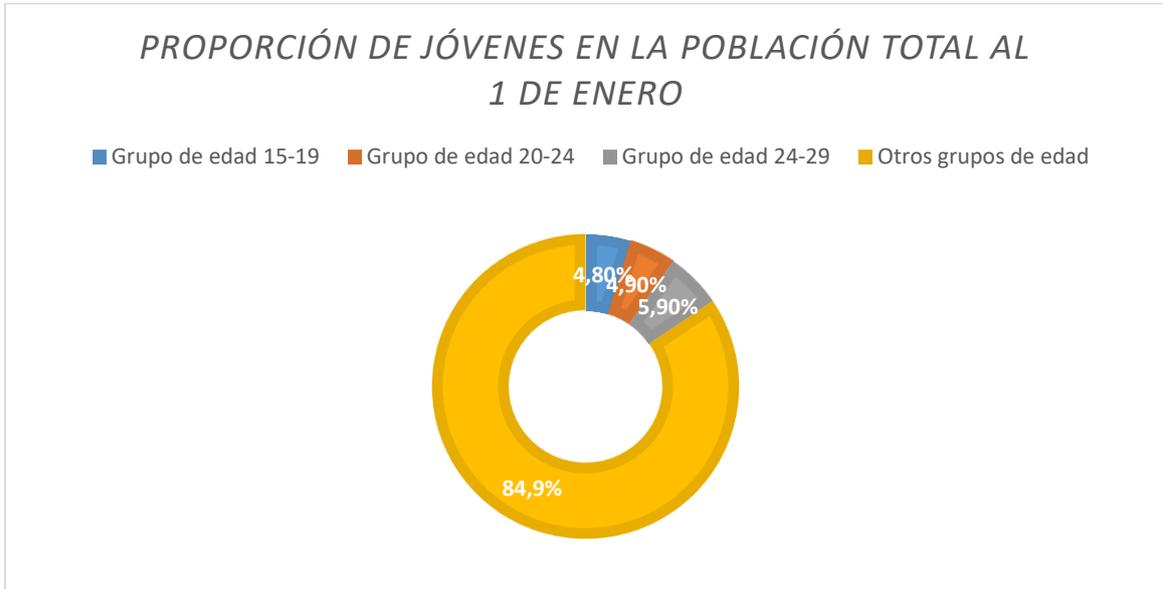


Figura 1: Proporción (%) de jóvenes en la población total (2018): Eurostat.

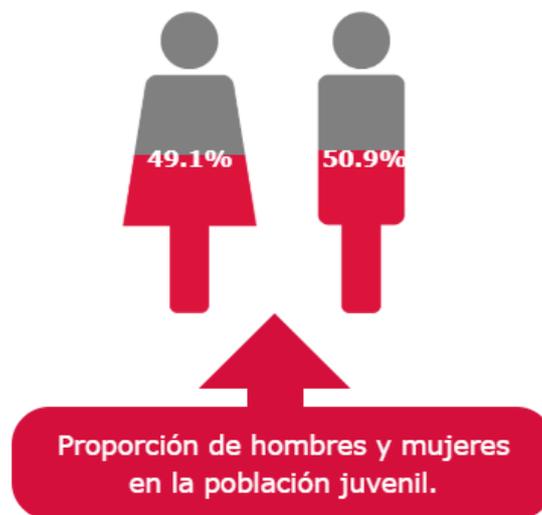


Figura 2: Proporción (%) de hombres y mujeres en la población joven (2018): Eurostat.

Según la situación laboral en España, el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019) dice que la crisis financiera ha tenido un intenso impacto en el mercado laboral en España. Según la tasa de paro registrada el primer trimestre de 2019 muestra un desempleo de

3.354.300 personas o lo que es lo mismo, un 14,7% de la población. Más concretamente la tasa de paro juvenil nos muestra que hay 508.800 personas en situación de desempleo.

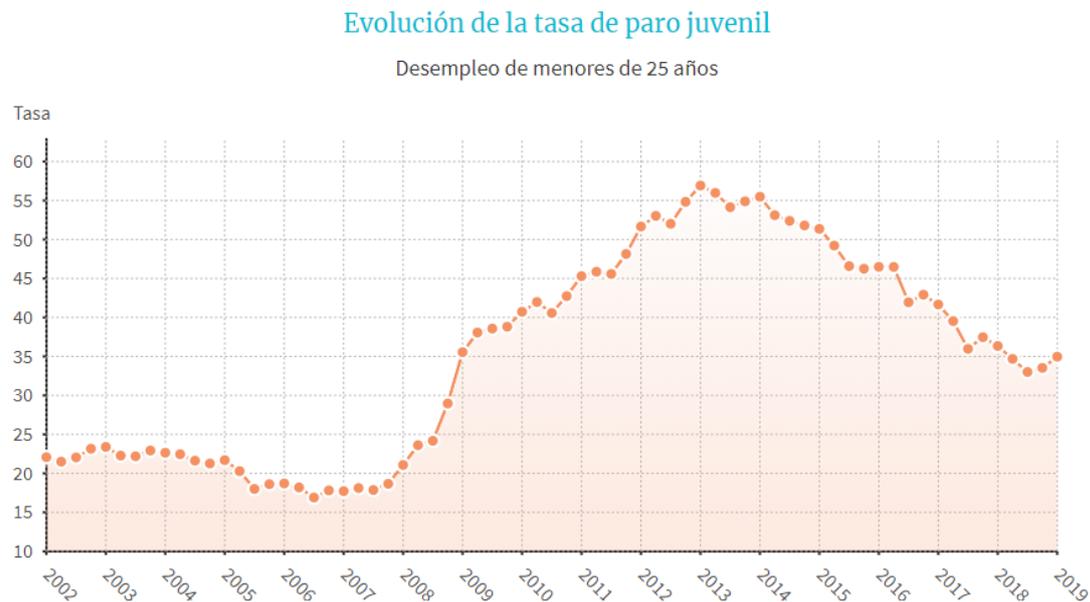


Figura 3: Evolución de la tasa de paro juvenil (2018). Recogido: INE

Dentro de la tasa de jóvenes que se encuentran en situación de desempleo, también nos encontramos a jóvenes que no están recibiendo educación ni formación, es decir, son aquellos que se pueden incluir en la categoría definida a nivel europeo como “Ni- Nis”. Esta categoría engloba a jóvenes inactivos aunque la mayor parte de estos jóvenes buscan activamente empleo.

El INE (2018) estudió el número de personas entre 16 y 29 años que ni estudiaban ni trabajaban en los cuartos trimestres de 2005 a 2018.

El número de Ni-Nis en España bajó un 6,1% en el cuarto trimestre de 2018

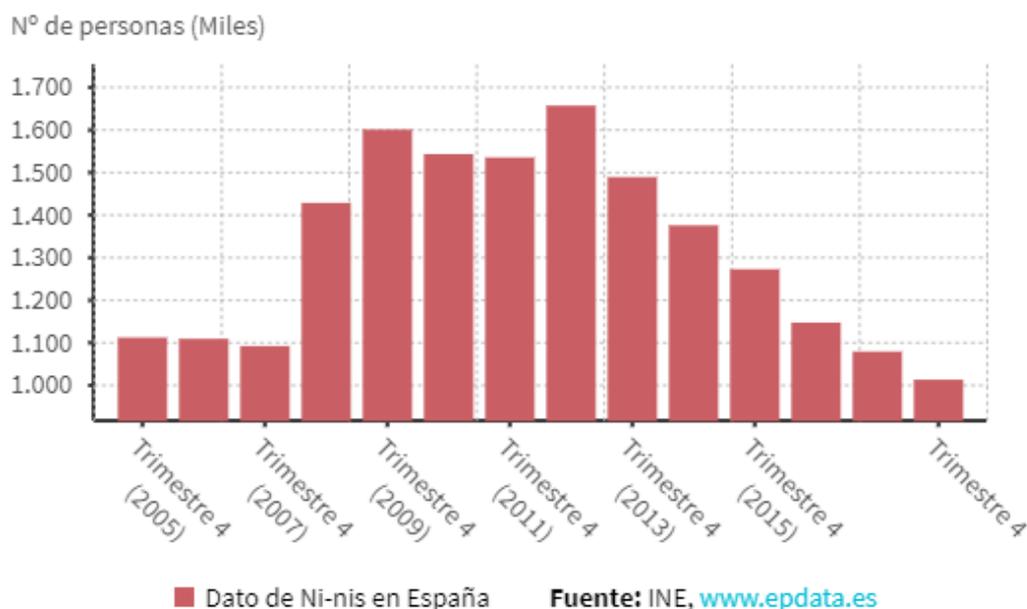


Figura 4: Número de Ni- Nis en España. Recogido: INE.EPA

Según el informe Youth and Labour Market Report (2018) en el último año el número de jóvenes menores de 25 años desempleados se ha reducido en 55.700 personas. Los jóvenes desempleados entre 16 y 24 años de larga duración son de 27, 2% del total de jóvenes desempleados en comparación con el 45,7% de los adultos desempleados. En el mismo informe se señala que la igualdad de género ha mejorado en el acceso a nuevos empleos. En función del género son las mujeres quienes presentan un 52,3% del número total de nuevas contrataciones, en comparación con el 43,3% varones.

Por otro lado, (García- Gómez. y Cabanillas 2019) teniendo en cuenta la tasa de desempleo juvenil en España para jóvenes de 16 a 24 años, sea mejorado pero no lo suficiente en comparación a otros países europeos. Según Eurostat (2018) en referencia al segundo trimestre, se encontró uno de los mayores descensos de paro de la Unión Europea en el último año.

Estas cifras ponen en manifiesto la grave situación laboral en la que se encuentran los jóvenes en España, que puede tener como consecuencia una fuerte desconexión del mercado de trabajo y de exclusión social a medio y largo plazo.

Este grupo que se ha descrito anteriormente es un grupo muy heterogéneo, ya que engloba tanto a jóvenes que han abandonado prematuramente sus estudios y/o jóvenes que disponen de cualificación, titulaciones superiores presentando amplias habilidades e incluso con experiencia laboral previa. Este grupo de desempleados tal y como se ha descrito anteriormente buscan empleo sin éxito. Estos jóvenes que buscan empleo sin éxito al final tienen que emigrar a otras Comunidades Autónomas y/u otros países en busca de empleo. En este sentido según los datos del Censo de 2011, el 36,2% de los jóvenes autóctonos de entre 25 a 39 años estaba en posesión de un título universitario. Sin embargo, esta comunidad autónoma es la que más jóvenes autóctonos tiene viviendo en otras partes del territorio español. Esto se debe a que nos encontramos con un nivel elevado de instrucción de la población local y un mercado de trabajo donde escasean los empleos cualificados, produciéndose así una fuga del talento. (Iglesias- García et al. 2017)

1.2. Medidas para mejorar la situación de desempleo actual

Como hemos podido observar en el apartado anterior, existe una gran divergencia entre los estudios cursados o llevados a cabo por los jóvenes y el mercado laboral. Por todo ello, se han creado políticas activas, leyes y planes para poder intentar solventar lo máximo posible esta situación.

Entre las medidas de carácter normativo, podemos encontrar las siguientes:

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo. Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo.

Sus objetivos generales son (artículo 2).:

a) Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación. Además de la libre elección de profesión y oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna.

- b) Mantener un sistema eficaz de protección ante las situaciones de desempleo, que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, asegurando la coordinación entre las mismas y la colaboración entre los distintos entes implicados en la ejecución de la política de empleo y su gestión.
- c) Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando una atención individualizada a los desempleados.
- d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años.
- e) Mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las características específicas y diversas de los diferentes territorios.
- f) Asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica, tanto en el ámbito estatal como en el europeo, de quienes desean trasladarse por razones de empleo.
- g) Proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.
- h) Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

Por su parte, existen también diferentes estrategias tanto europeas como nacionales entre las cuales se pueden destacar las siguientes:

- *La Estrategia Europa 2020*, incluye el objetivo de reducir la tasa de abandono escolar prematuro entre la población de 18 a 24 años al 10% en la UE-28 para 2020. En el caso de España, el objetivo es reducirlo al 15% en 2020.
- Respecto a los planes tanto a nivel europeo como a nivel nacional nos podemos encontrar entre otras con El Plan Nacional de la Garantía Juvenil; Estrategias de emprendimiento y empleo joven; Conciliación en el Empleo 2016-2020; II Estrategia Integrada de empleo; IV Programa transnacional para jóvenes desempleados y Programa de orientación, Formación e inserción profesional.

Centrándonos en *El Plan Nacional de la Garantía Juvenil*, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social lo asume como una recomendación realizada por el Consejo de la Unión Europea, donde todos los jóvenes menores de 30 años pueden recibir una oferta de empleo, educación continua, formación para el aprendizaje o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedarse desempleado o haber acabado la educación formal. Esta última medida, responde a la recomendación del Consejo en 2013, con el propósito de garantizar a los jóvenes el acceso a la capacitación o el empleo dentro de un período máximo definido desde el cual pueden acceder al mercado laboral.

Este sistema no sólo se debe ajustar a las características del contexto social de cada país, sino que también se tiene que ajustar a los diferentes perfiles de los jóvenes que se encuentran apuntados en el Plan y que están sin recibir formación y en situación de desempleo. Por lo que, la Garantía Juvenil destaca debido a que tiene en cuenta las características individuales de cada joven, su situación personal y su entorno social en el que se encuentra actualmente.

Además, su objetivo principal no es sólo ayudar a los jóvenes a buscar trabajo sino también a mejorar su empleabilidad y aumentar la calidad y la estabilidad del empleo.

Los agentes más significativos que trabajan en este ámbito son las organizaciones tanto empresariales como sindicales, cuyas propuestas giran en torno a la educación. También participan las organizaciones que trabajan en el ámbito de la economía social, en el de trabajo autónomo y en el de la igualdad de oportunidades. Entre las administraciones públicas cabe destacar principalmente a los Servicios Públicos de Empleo, que son las entidades donde se inscriben más jóvenes. Por otro lado, los agentes del sector privado serán aquellos que participen en el Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo 2014-2020.

Además de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, se incluirán en la intervención directa con la Garantía Juvenil todos aquellos agentes que puedan realizar aportaciones en el cumplimiento de la Garantía, especialmente en su participación dentro del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, diciembre de 2013). Además, la principal vía de financiación de este Plan es el Fondo Social Europeo.

Podemos deducir que este plan tiene un enfoque integral, preventivo y de atención temprana de todas las instancias que pueden contribuir a facilitar la mejora de la empleabilidad y la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes.

1.3 Análisis de las competencias del educador social respecto a la orientación y formación para el empleo

Como hemos podido ver en la justificación previamente descrita sobre la situación de desempleo y posibles soluciones, se observa como el Educador/a Social tiene cabida en este ámbito a través de la orientación y formación a lo largo de la vida, mediante una intervención socioeducativa en la que tendrá que observar, analizar la situación y además diseñar, planificar y evaluar las actuaciones que se van a llevar a cabo en una propuesta concreta.

Este papel que puede llevar a cabo el/la Educador/a Social puede ser aprendido a través de las competencias que nos ofrece el título, a través de las distintas asignaturas que hemos ido cursando.

Entre las competencias adquiridas en el título, podemos definir más concretamente las que utilizaremos para poder llevar a cabo el servicio de orientación que se pretende desarrollar a lo largo de este trabajo.

Estas competencias son las siguientes:

Las instrumentales:

- G1. Capacidad de análisis y síntesis.
- G2. Organización y planificación.
- G3. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s.
- G4. Comunicación en una lengua extranjera.
- G5. Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional.
- G6. Gestión de la información.
- G7. Resolución de problemas y toma de decisiones.

Las interpersonales:

- G8. Capacidad crítica y autocrítica.
- G9. Capacidad para integrarse y comunicarse con expertos de otras áreas y en distintos contextos.

G10. Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad.

G11. Habilidades interpersonales.

G12. Compromiso ético.

Las sistémicas:

G14. Adaptación a situaciones nuevas.

G15. Creatividad

G16. Liderazgo.

G17. Iniciativa y espíritu emprendedor.

G18. Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

G20. Gestión por procesos con indicadores de calidad.

A su vez, podemos utilizar también competencias más específicas de nuestro título:

E1. Comprender los referentes teóricos, históricos, culturales, comparados, políticos, ambientales y legales que constituyen al ser humano como protagonista de la educación.

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.

E6. Diseñar y desarrollar procesos de participación social y desarrollo comunitario.

E7. Elaborar y gestionar medios y recursos para la intervención socioeducativa.

E9. Intervenir en proyectos y servicios socioeducativos y comunitarios.

E10. Promover procesos de dinamización cultural y social.

E11. Mediar en situaciones de riesgo y conflicto.

E13. Diseñar e implementar procesos de evaluación de programas y estrategias de intervención socioeducativa en diversos contextos.

E14. Gestionar y coordinar entidades, equipamientos y grupos, de acuerdo a los diferentes contextos y necesidades.

E15. Dirigir, coordinar y supervisar planes, programas y proyectos socioeducativos.

E16. Asesorar en la elaboración y aplicación de planes, programas, proyectos y actividades socioeducativos.

E17. Asesorar y realizar un seguimiento de personas grupos en proceso de desarrollo socioeducativo.

E19. Realizar estudios prospectivos y evaluativos sobre características, necesidades y demandas socioeducativas. En particular, saber manejar fuentes y datos que le permitan un mejor conocimiento del entorno y el público objetivo para ponerlos al servicio de los proyectos de educación social.

E21. Conocer los supuestos y fundamentos teóricos de la intervención socioeducativa y sus ámbitos de actuación.

E24. Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de intervención.

E27. Diseñar, utilizar y evaluar los medios didácticos en la intervención socioeducativa.

E31. Aplicar técnicas de detección de factores de exclusión y discriminación que dificultan la inserción social y laboral de sujetos y colectivos.

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.

E35. Utilizar técnicas concretas de intervención socioeducativa y comunitaria (dinámica de grupos, motivación, negociación, asertividad, etc.).

E36. Incorporar los recursos sociales, institucionales, personales y materiales disponibles para llevar a cabo el trabajo en un determinado ámbito de acción.

E38. Gestionar medios y recursos para la intervención socioeducativa.

E41. Mostrar una actitud empática, respetuosa, solidaria y de confianza hacia los sujetos e instituciones de educación social.

Todas las competencias detalladas las vamos a ir encontrando de manera transversal en la propuesta que se va a ir desarrollando en este trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. El derecho al trabajo

Según el artículo 35 de la Constitución Española de 1978, el derecho al trabajo es una de las bases sobre las que se asienta jurídicamente el modelo laboral de nuestra Constitución. Este Derecho como parte de esta “Constitución laboral”, aparece configurado como un derecho dinámico que comprende no sólo su reconocimiento formal sino también y principalmente el deber de los poderes públicos de promover su realización efectiva.

Por otro lado, a partir del año 2010 y como consecuencia de la crisis financiera y económica internacional y su impacto en el empleo, se inicia una importante reforma de la legislación laboral, cuyo punto de partida lo constituye el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, más tarde sustituido por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de reforma laboral. Desde entonces, y casi de manera ininterrumpida hasta este momento, se han ido introduciendo importantes novedades en el marco normativo regulador de las relaciones laborales, con el objetivo de la creación de puestos de trabajo y la consecución de estabilidad en el empleo.

A continuación, se citan las nuevas reformas que se han ido introducción para facilitar la empleabilidad:

- Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo principal objetivo es la "flexiseguridad", que se traduce en el equilibrio entre la contratación indefinida y la temporal y entre la movilidad interna en la empresa.

- Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Aborda cuestiones tales como la jubilación anticipada, la jubilación parcial, la compatibilidad entre vida activa y pensión, la lucha contra el fraude, y las políticas de empleo, en línea con las Recomendaciones del Consejo de la UE de 10 de julio de 2012.
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Norma que pretende reforzar la vinculación entre la protección por desempleo y la inserción laboral de las personas desempleadas, así como otorgar una mayor seguridad jurídica a los empresarios y a los perceptores de las prestaciones y subsidios por desempleo. Modifica igualmente determinados aspectos relativos de la representación de los trabajadores.
- Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y a la contratación indefinida.
- Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo, concebido como un programa específico y extraordinario de carácter temporal. Dirigido a personas desempleadas de larga duración que cumplan los requisitos establecidos en el art. 2 de la citada norma. Recientemente se ha prorrogado su aplicación por medio del Real Decreto-ley 1/2016, de 15 de abril.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. Esta Ley responde a la necesidad de sistematizar y adaptar el marco legislativo regulador del autoempleo (Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo) y de la Economía Social (Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social).

Asimismo, en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea se puede destacar el artículo 15 reconoce el derecho al trabajo y al ejercicio de una profesión libremente elegida o aceptada. Por su parte, el artículo 23, en lo que concierne a la igualdad entre

mujeres y hombres, señala que ésta deberá garantizarse en todos los ámbitos, entre ellos, en materia de empleo, trabajo y retribución, y que pueden adoptarse en este ámbito medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado. En el artículo 31 se proclama asimismo que todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas. Se prohíbe el trabajo infantil (art. 32) y el art. 34, respecto a la protección social, establece que toda persona que resida y se desplace legalmente dentro de la Unión tiene derecho a las prestaciones de seguridad social y a las ventajas sociales de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.

2.2 Estrategias para la mejora de la empleabilidad

2.2.1 El papel de la orientación

En todo lo expuesto hasta ahora, tanto en la justificación como en el marco teórico, se puede apreciar cómo el papel de la orientación puede ayudar a cambiar la situación en la que nos encontramos, ya que puede asesorar, en este caso a los jóvenes, para poder conectar con las necesidades del mercado laboral y poder así mejorar su empleabilidad.

La orientación se define, según la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, como un servicio que tiene como finalidad promover la carrera profesional de los usuarios, además de facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

Además, según la Ley de Empleo aprobada por el real decreto legislativo 3/2015 de 23 de octubre, la orientación comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias. Y tiene como objetivos:

1. Información y diagnóstico personalizado.
2. Orientación y acompañamiento de itinerarios individuales personalizados.
3. Gestión y cobertura de ofertas de empleo.

4. Relación con empresas, entidades territoriales, y otros agentes del mercado de trabajo.

Esta ley también nos muestra las actividades que lleva a cabo el servicio de orientación. Hay un total de 104 servicios y programas, de los cuales 13 son comunes y 91 son propios.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han seleccionado alguno de los siguientes servicios y programas comunes:

- SC00001 Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.
- SC00002 Diseño del itinerario personalizado para el empleo.
- SC00003 Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de la actividad.
- SC00007 Información y asesoramiento adicional sobre la situación del mercado de trabajo y ofertas formativas.

Sin embargo, la orientación ha pasado por varias fases antes de llegar a este tipo de orientación que puede ser definida como orientación a lo largo de la vida.

2.2.2 Análisis histórico de la orientación

Los inicios de la orientación profesional, en sentido formal, se sitúan a partir de 1909 (Álvarez González, 1995). Estos inicios tienen lugar en tiempos de grandes cambios, como respuesta a las necesidades y problemas derivados del problema del proceso de industrialización.

Hasta los años 50, se consideraba que la finalidad de la orientación era establecer la idoneidad o no entre una persona y una ocupación, tomando en cuenta las características de esa persona y las exigencias del puesto u ocupación. En este periodo surgieron dos hechos importantes para el desarrollo de la orientación (Álvarez González, 1995; Rodríguez Moreno, 1998; Sebastián Ramos, 2003). Por un lado, su introducción en ámbitos escolares y por otro, el surgimiento del movimiento del *counseling* (consejo o asesoramiento), el autor más destacado fue Carl R. Rogers (Sánchez García 2013).

En los años 50 se realiza una revisión de los conceptos anteriores, pasando a una redefinición de lo que se entendía por la Orientación Profesional. En estos momentos se entiende la Orientación Profesional como ayuda a la persona para elegir, prepararse, acceder y progresar en una ocupación, con un carácter más integral y totalizador (Rodríguez Moreno, 1998).

En los años 70 se inicia un período de profesionalización y consolidación de la orientación, alcanzándose un reconocimiento social y una tendencia a la institucionalización, por lo que la orientación se proporcionaba fundamentalmente a través de los servicios públicos de educación y de empleo (Álvarez González, 1995). A su vez, en EE. UU. tiene lugar la práctica independiente (privada) a través de consultoras y agencias de colocación. En estos años se produce una renovación de los objetivos de la orientación, que se encausa hacia la autoorientación del individuo en el desarrollo de su carrera (Sánchez García, 2013).

Durante los años 80 y 90 el ejercicio de la orientación permanece fuertemente vinculado a los procesos educativos. En los estados miembros de Europa se reconocen los derechos de los estudiantes a recibir una orientación, escolar, personal y profesional que les ayude en su formación integral como personas y les facilite las elecciones en los momentos clave de su vida. Además, en esta década se empieza a trabajar la orientación para la prevención y el desarrollo (Sánchez García, 2013).

Como consecuencia del desarrollo histórico de la orientación en el siglo XX se puede identificar cuatro grandes áreas de orientación (Pérez Escoda; Filella Guiu; Bisquerra Alzina 2009).

- Orientación profesional.
- Orientación en los procesos de enseñanza- aprendizaje.
- Atención a la diversidad (educación inclusiva).
- Orientación para la prevención y el desarrollo. Busca ayudar a la persona a satisfacer sus necesidades de autoconocimiento, ajuste a las exigencias y demandas de las sociedad y desarrollo de sus potencialidades en una intervención globalizada (Berenice Macías, 2014).

El conjunto de las cuatro áreas de orientación, con sus modelos, aplicados en diversos contextos, presenta una perspectiva amplia de la orientación. Muchos autores le ponen de

apellido *orientación psicopedagógica*. (Benavent, 1996, 2000; Repetto *et al.*, 1994; Rodríguez Moreno, 1995; Santana, 2003; Sanz Oró, 2001; Sobrado y Ocampo, 1997; Solé, 1998, etc.) recogido en el texto escrito por Grañeras Pastraña & Parras Lagunas (2009).

Desde la primera década del siglo XXI hasta la actualidad la tendencia ha estado marcada por un escenario de globalización económica, derivando hacia una situación de crisis económico- financiera. Con la consecuencia de fenómenos como las altas tasas de paro, baja calidad de empleo y migraciones laborales, entre otras. Además del fuerte desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, cambiando así las formas de trabajar tanto en la organización del trabajo como en la propia configuración de las profesiones (Sánchez García, 2013).

Por lo que, cada vez más, se abre paso a la idea de una orientación a lo largo de la vida extendiéndose a diversos contextos y a grupos de personas jóvenes y adultas, principalmente en riesgo de exclusión. Además, también se empieza a tomar conciencia de que la acción orientadora no debería terminar cuando la persona orientada encuentra empleo, sino que debiera extenderse a las sucesivas transiciones y tomas de decisiones que afectan a su carrera profesional a lo largo de su vida.

2.2.3 Principios, enfoques y metodologías de la orientación

Como hemos ido viendo en los epígrafes anteriores, durante los últimos años se ha experimentado un cambio importante en la forma de concebir la orientación. Llegando a una postura en la que se concibe la orientación como una respuesta más amplia que tenga en cuenta los cambios sociales, culturales y económicos y, por lo tanto, que tenga en cuenta los nuevos escenarios en los que debe intervenir. Siguiendo esta línea, se expone la descripción realizada por Hervás Avilés (2006) en el libro de Sánchez García, M. (2013), en la que hace una revisión de los principios que tradicionalmente se han propuesto en la Orientación Psicopedagógica, a partir de las aportaciones de Álvarez Rojo (1994), Rodríguez Espinar y otros (1993), Repetto, Rus y Puig (1994) y Martínez Clares (2002):

- *Principio de prevención:* este principio está basado en la necesidad de preparar a las personas para la superación de las diferentes crisis de desarrollo. “Desde esta perspectiva, la orientación adquiere un carácter proactivo que se anticipa a la aparición de todo aquello que suponga un obstáculo al desarrollo de la persona y le impida superar crisis implícitas en el mismo. Igualmente se considera que el entorno, la comunidad y su acción va más allá del contexto escolar” (Hervás Avilés, 2006:77).
- *Principio de desarrollo:* la intervención supone un proceso mediante el que se acompaña al individuo durante su desarrollo, con la finalidad de lograr el máximo crecimiento de sus potencialidades.
- *Principio de intervención social:* se enfoca desde una perspectiva holístico-sistémica de la orientación, en la cual se deben incluir todos los condicionales ambientales y contextuales del individuo, ya que estas condiciones influyen en su toma de decisiones y en su desarrollo personal.
- *El empowerment como principio de intervención:* según Hervás Avilés (2006), el *empowerment* (fortalecimiento personal) es un término que se ha incorporado con fuerza a diferentes disciplinas (Educación, Medicina, Trabajo Social, Psicología) y que recientemente se relaciona con los principios de prevención, desarrollo e intervención social.

También dentro de la práctica orientadora nos podemos encontrar varios enfoques. En este caso me he basado en las aportaciones de Álvarez González (1995, 2009) recogidos en el texto de Grañeras Pastraña & Parras Lagunas (2009).

Enfoques:

- *Enfoque de rasgos y factores:* esta propuesta pone énfasis en el diagnóstico de los rasgos individuales. Es una orientación que se recibe en un hecho puntual para ajustar las características del individuo con las exigencias de la profesión.
- *Enfoque psicodinámico:* consideraba que la elección vocacional tiene su origen en los procesos inconscientes de la etapa infantil. Estas experiencias producen dos tipos de conducta infantil que anteriormente, dan lugar a dos orientaciones profesionales en la elección: profesiones inclinadas hacia el trato con las personas

y profesiones más centradas en las cosas y en los datos. La decisión vocacional sería el resultado de satisfacer determinados estados de necesidad.

- *Enfoque tipológico de Holland:* este enfoque se basa en la interacción entre el tipo de personalidad y su ambiente. Además, ha desarrollado instrumentos para identificar las preferencias vocacionales. Una de sus limitaciones es que tiene una perspectiva estática.
- *Enfoque de modelos basados en la toma de decisiones:* entienden la decisión como el resultado de la integración de distintos factores genéticos y medioambientales, pero también del efecto acumulativo de las experiencias de aprendizaje y de las reacciones cognitivas y emocionales ante ellas.
- *Enfoque sociocognitivo de Lent, Brown y Hackett:* según este enfoque las personas desarrollan intereses en aquellas actividades en las que se perciben autoeficaces. Tanto la autoeficacia como la probabilidad de resultados influyen en los intereses profesionales.
- *Enfoque sociofenomenológico de Super:* son las teorías centradas en el desarrollo de la carrera, también llamadas evolutivas, tienen como característica más destacable la consideración de la decisión vocacional, como un proceso que se desarrolla a lo largo de ciertas etapas y que es indisoluble del desarrollo general de la persona. El desarrollo de la carrera es por tanto un proceso evolutivo que dura toda la vida y que incluye ciertas etapas, todas ellas fundamentales para el desarrollo, caracterizadas por la realización de ciertas tareas.

Es en este último enfoque en el que me voy a basar para poder demostrar que la orientación es importante. Ya que como bien dice, hay que tener en cuenta todos los factores que rodean a la persona y que le acompañan a lo largo del tiempo, para poder hacer una buena intervención orientadora y así no solo poder ayudarle a buscar trabajo, sino que también le ayuda a mejorar su empleabilidad. Este enfoque también puede ser considerado como un enfoque ecológico, ya que tiene en cuenta todo lo que tenga que ver con la persona.

Y por último, cabe destacar las diferentes metodologías o modalidades que nos podemos encontrar sobre la orientación.

Se denominan modalidades a las diferentes maneras de organizar y llevar a cabo los procesos de orientación profesional. En esta orientación se pueden utilizar diferentes maneras de organizar la intervención en función de los propósitos que se plantea el orientador y el orientado, y de los recursos que va a utilizar para ello. Es, en definitiva, una forma de simplificar la realidad para describir e interpretar los hechos.

Metodologías:

- *Intervención individualizada:* sirve para desarrollar y clarificar un conjunto de metas y valores que orienten la conducta futura. Además, pretende alcanzar los objetivos del orientado mediante la elección consciente y bien documentada. (Blocher & Biggs 1986) Su objetivo principal es satisfacer las necesidades de carácter personal, formativo y socio-profesional del orientado. Además, también tiene una finalidad de carácter preventivo y de cambio. El método más adecuado para llevar a cabo esta intervención es la entrevista. Para ello, se pone al alcance del orientado toda aquella información que sea útil para su situación personal y de cara a su desarrollo profesional. Y se crea un itinerario profesional que le dé respuesta a su decisión de desarrollo profesional.
- *Programada:* busca, mediante la identificación de necesidades, planear una acción que va dirigida hacia unas metas y exige que esté fundamentada en planteamientos teóricos que den sentido y rigor a la acción. Busca facilitar la autoorientación y la autoevaluación por lo que tiene un carácter mayoritariamente grupal. (Bisquerra Alzina, 2007)
- *Asesoramiento:* busca ayudar y/o asesorar a una persona o entidad. Por lo que, puede actuar como actividad profesional de ayuda a los diferentes agentes relacionados con la orientación profesional y a organizaciones e instituciones interesados en ella. Y por otra parte, puede desarrollarse como una estrategia de intervención e información.
- *Tecnológica:* Busca desarrollar procesos de orientación profesional a través de la utilización de las TICs. Se desarrolla a través de la utilización de medios informáticos y similares, que sirven para facilitar la comunicación de conceptos o para suplir barreras geográficas que dificulten la reunión presencial entre el

orientador y orientado. Se concibe más como un recurso de gran utilidad para desarrollar mejor la acción orientadora.

Todas estas modalidades se pueden agrupar, para una mejor comprensión, en algunos de los siguientes tipos de intervención (Rodríguez Espinar, 1993):

Intervención directa e individual:

- Modalidad de intervención individualizada.
- Modalidad de servicio.

Intervención directa y grupal:

- Modalidad de servicio.
- Modalidad programada.

Intervención indirecta e individual y/o grupal:

- Modalidad de asesoramiento

Intervención a través de medios tecnológicos:

- Modalidad tecnológica.

Según las metodologías que he dado a conocer en los párrafos anteriores, me voy a basar principalmente en la de intervención individualizada ya que considero que es una buena metodología para crear itinerarios profesionales personalizados y poder dar respuesta a las necesidades de cada persona de manera más individual. Además, la entrevista es una buena herramienta para poder conocer la información necesaria para poder llevar a cabo su desarrollo profesional a través de esta intervención.

2.2.4 Áreas de desarrollo de la orientación

La orientación, por otra parte, tiene lugar en distintos contextos, donde se atiende a diferentes grupos de personas con diferentes edades y necesidades. Los contextos más frecuentes son los educativos, los socio- laborales y los sociocomunitarios.

Desde los años ochenta y noventa, la orientación en España se ha venido desarrollando en torno a tres núcleos o subsistemas prácticamente independientes. A continuación, presento un cuadro comparativo de los rasgos más destacables de cada subsistema:

Tabla 1: Subsistemas actuales de la orientación en España. Fuente: Sánchez García (2013, p. 189)

Subsistemas actuales de la orientación en España			
Aspectos diferenciales	ORIENTACIÓN ESCOLAR	ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA	ORIENTACIÓN SOCIO-LABORAL
Destinatarios	Población infantil y adolescente.	Estudiantes universitarios y egresados.	Jóvenes y adultos
Legislación principal	LOGSE (1990) y sucesivas leyes de educación. Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2002.	Estatutos y normativa de cada Universidad.	Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2002. Diversas legislaciones de CCAA.
Estructuras de intervención	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutorías. ▪ Departamentos de orientación. ▪ Equipos de sector + cierta integración curricular. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicios de orientación. ▪ Orientación tutorial y/o mentoría. 	Servicios Públicos de Empleo.
Formación inicial de los orientadores	Pedagogos, psicólogos y psicopedagogos.	Psicólogos, pedagogos, psicopedagogos y	Titulaciones diversas, con predominio de psicólogos.

		otras titulaciones diversas.	
Organismos que intervienen en la gestión	Administraciones educativas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministerio de Educación. ▪ Comunidades Autónomas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centros universitarios ▪ Comunidades Autónomas. 	Administración laboral y educativa: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministerios de Trabajo y Educación. ▪ Comunidades Autónomas. ▪ Gestionado a través de centros colaboradores.

Como hemos ido viendo a lo largo del trabajo se apuesta por una orientación a lo largo de la vida. Esta orientación quiere trabajar desde una visión más integral y procesual con alta calidad de servicio intentando evitar la duplicidad de los recursos. Sin embargo, como podemos observar en esta tabla, muestra que la orientación en realidad está fragmentada según la época y el lugar socioeducativo en el que nos encontramos.

2.3 Papel de la formación

La globalización de los mercados y el continuo avance de la sociedad de la información hacen especialmente necesaria que exista una población activa y cualificada, para que pueda estar preparada para afrontar la complejidad y el dinamismo del mercado laboral. Por eso, la formación constituye una herramienta fundamental para avanzar en la construcción de la sociedad del conocimiento, y que además posibilite el desarrollo de una economía competitiva y dinámica logrando un crecimiento económico sostenido, una mejora del empleo y una cohesión social.

Por lo que, la formación se debe concebir como un proceso permanente que se desarrolla durante toda la vida, de modo que todas las personas puedan ampliar su formación de

manera permanente. Por lo tanto, tenemos que tener en cuenta el papel de la formación a la hora de orientar a las personas tanto profesional como laboralmente.

Dentro de la formación podemos optar por dos caminos:

- Formación reglada, ligada al sistema educativo.
- Formación no reglada o formación para el empleo, ligada a la Administración Laboral.

Para dar unidad a ese sistema de formación, se establece un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales que se articula a través de un Catálogo Nacional de Cualificaciones, en el que se van definiendo los diferentes Perfiles Profesionales agrupados por Familias Profesionales. En este momento hay catalogadas un total de 26 familias. Además, estos perfiles profesionales se van articulando también por niveles de especialización siguiendo los criterios de la Unión Europea.



Figura 5: Sistema nacional de cualificaciones y formación profesional en España.

Fuente: Matía Portilla (2018)

Como podemos comprobar, el marco de la formación para el empleo se puede llevar a cabo a través de diferentes vías:

- *Formación Profesional del sistema Educativo (F.P. Reglada)*: regulada por la Ley Orgánica de Educación (2006) y por la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (2013). Dentro de esta formación se pueden contemplar tres niveles: Los Ciclos de Formación Profesional Básica, los Ciclos Formativos de Grado Medio y los Ciclos de Formación de Grado Superior, que dan acceso, respectivamente, al Título Profesional Básico (Nivel 1), al Título de Técnico (Nivel 2) y al título de Técnico Superior (Nivel 3).
- *Formación Profesional para el Empleo*: está enmarcada por el sistema laboral, por lo que está regulada por la Ley de Empleo (2003). Dos vías:
 - La formación de demanda (Formación Continua en la Empresa).
 - La formación de oferta (Formación Profesional para el empleo).
- *La validación y el reconocimiento de competencias profesionales adquiridos a través de la experiencia laboral*.

La Formación para el empleo continua y la validación de competencias se reconocen a través de los Certificados de Profesionalidad, que como hemos dicho antes se recogen en el Marco del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

2.4. El Educador Social dentro de la orientación

Como hemos visto en la justificación de este trabajo, el mercado laboral sufre unas transformaciones rápidas y constantes. Esto ha provocado que se reduzcan notablemente las posibilidades de acceso al empleo y, a su vez, que aumenten los requisitos para trabajar en cualquier organismo o entidad. Además, al igual que las exigencias del mercado laboral cambian, también lo hace el contexto social, político y educativo en el que nos encontramos inmersos. Es de este modo que el papel profesional del educador/a social empieza a tener fuerza en este sector. La labor de este profesional se va a basar principalmente en elaborar, implementar y evaluar programas y proyectos dirigidos a la inclusión de las personas en el mercado laboral o a la mejora de los niveles de

empleabilidad (Pereira, 2016). En esta línea, Aparicio, Bartolini y Martiarena (2006) afirman que la inserción laboral y la inclusión social van de la mano, justificando así la importancia de la figura del Orientador Profesional en el ámbito de la intervención para la inserción sociolaboral.

Por otra parte, COPESA (2011) en la revista escrita por Pereira Fernández (2017), considera que las funciones de los/as educadores/as sociales en la intervención laboral está basada en ofrecer herramientas para la formación de habilidades relacionadas con la actividad laboral. También tienen que llevar a cabo acciones dirigidas a informar, sensibilizar y formar el entorno familiar, social y laboral.

Más concretamente podemos conocer el papel del educador/a social a lo largo de toda la intervención de orientación como parte de imprescindible a la hora de ayudar a las personas a desarrollar sus planes educativos, formativos y laborales. Además debe apoyar a las personas en el proceso de toma de decisiones ayudándoles a conocerse a sí mismos. Puede asesorar a las personas usuarias en la selección de los itinerarios más idóneos y a superar cualquier dificultad que requiera la puesta en práctica. Además, otro papel que puede desempeñar dentro de la orientación es ayudar a desarrollar su propio currículum y su carta de presentación teniendo en cuenta la marca personal de cada persona.

Para que lleve a cabo un trabajo lo más preciso y exacto posible tiene que diagnosticar con rigurosidad y acierto las necesidades de los/as usuarios/as usando diferentes instrumentos y técnicas de diagnóstico. Una vez que ha diagnosticado esas necesidades podrá ayudar a las personas a marcarse unos objetivos viables a corto, medio y largo plazo.

Otra tarea que debe desempeñar el profesional es informar a las personas usuarias sobre temas de empleo, economía, aspectos sociales y personales después de haber realizado un análisis de diagnóstico sobre las necesidades de la comunidad.

Y se puede coordinar tanto con la familia, en caso de que sea menor, como con otras entidades y empresas para poder proporcionar recursos necesarios para mejorar su empleabilidad y asesorar a los/as usuarios/as en aspectos como el conocimiento de estrategias de búsqueda de empleo o el uso de internet en el proceso de búsqueda; además debe hacer un seguimiento de cómo han ido las entrevistas en las empresas, cómo han sido sus primeros días en el puesto de trabajo para poder asesorar en el mantenimiento del puesto de trabajo, etc.

Por lo que se insiste en que es necesaria la educación social dentro del ámbito de la orientación, porque es importante trabajar la dimensión laboral para poder facilitar todos aquellos procesos que tengan que ver con una inclusión social de las personas.

3. DISEÑO DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN

3.1. Metodología

Una vez que hemos conocido ampliamente el marco teórico de la orientación se va a especificar más concretamente en qué modelos de orientación nos vamos a basar para la puesta en marcha del servicio de orientación para jóvenes de entre 16 y 30 años, de la provincia de Valladolid.

En primer lugar, se propone una orientación a lo largo de la vida porque es interesante que se tenga en cuenta y se extienda a todos los contextos de todos los grupos de personas. Además, también es importante no sólo llevar a cabo la acción orientadora para encontrar un empleo, sino que se debe expandir en todas las transiciones y toma de decisiones que afectan en la vida tanto personal como profesional de una persona. En este caso, este servicio de orientación se va a centrar en los y las jóvenes de entre los 16 y los 30 años, que residen en la ciudad de Valladolid y alrededores y que como requisito fundamental sean participantes en el Plan Nacional de Garantía Juvenil. Por lo que, atenderemos a jóvenes que no estén estudiando ni trabajando, pero que tengan una empleabilidad variable.

Por otro lado, la intervención va a ser individualizada, para así poder satisfacer las necesidades de las personas de manera particular. Esta intervención se va a realizar a través de itinerarios profesionales para poder dar respuesta al desarrollo profesional de la persona. El método con el cual se va a llevar a cabo los itinerarios es a través de las entrevistas, ya que, a través de la conversación entre dos personas, el orientador y el orientado, se puede escuchar y comprender con valor empático para después conseguir aclaraciones sobre las necesidades de la persona entrevistada. También se puede llevar a cabo un proceso de observación, tanto en los aspectos verbales como no verbales. Y por último, el orientador podrá identificar los objetivos que quiere conseguir el orientado, sus intereses y formular de manera más individualizada su itinerario profesional.

Aunque en el apartado de marco teórico se haya citado la formación, en este servicio se va a centrar más en la orientación, pero teniendo en cuenta que la formación es una pieza fundamental para la mejora de la empleabilidad. Por eso, habrá una pequeña parte de formación en competencias transversales que las dará el/la docente acreditado/a, y se impartirá a todas aquellas personas en cuyo diagnóstico se pueda identificar una carencia en algunas de esas competencias. Y así mismo, si surgieran necesidades de formación en competencias profesionales se atendería mediante la derivación a los centros formativos tanto de carácter reglado como no reglado.

3.2. Diseño del servicio de orientación

Contexto geográfico

Valladolid es la capital de la provincia de Valladolid, situada en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Está ubicada al noroeste de la Península Ibérica. Cuenta con 298.866 habitantes (INE 2018). Más concretamente la ciudad de Valladolid cuenta con una población joven de 39.569 habitantes (INE 2018).

Valladolid es la provincia más poblada de Castilla y León. Además, de ser la provincia con más población joven de toda Castilla y León y del norte peninsular.

La economía de esta provincia está dedicada sobre todo al cultivo de cereales, leguminosas, remolacha azucarera, alfalfa, hortalizas y vid. Importante ganadería e intensa actividad industrial especialmente concentrada en la capital, la industria se centra sobre todo en derivados de la agricultura, textiles, fabricación de automóviles, químicas, papel, artes gráficas, etc.

El paro subió en enero en 458 personas en la provincia y sitúa la cifra general en los 31.744 desempleados con un descenso interanual del 9,5 por ciento. Los datos facilitados por el Ministerio de Empleo y correspondientes al primer mes de 2019 confirman que el arranque del año ha sido negativo para el mercado laboral.

Evolución del Paro Valladolid (Valladolid)				
Fecha	Tasa de Paro Registrado		Nº de parados registrados	Población
Febrero 2019	14,28%		19.588	298.866
2018	13,96%		19.125	298.866
2017	15,64%		21.360	299.715
2016	16,84%		22.817	301.876
2015	18,58%		25.436	303.905
2014	20,30%		28.044	306.830
2013	21,58%		29.994	309.714
2012	21,18%		29.939	311.501
2011	18,45%		26.790	313.437
2010	17,44%		25.592	315.522
2009	16,88%		25.278	317.864
2008	13,93%		20.830	318.461
2007	12,08%		16.272	316.564
2006	10,45%		15.532	319.943

Figura 6: Evolución del Paro Valladolid (2019): Extraído de la página web macrodatos.com

Servicio de orientación

Nuestro Servicio de Orientación se llama Centro de Empleabilidad. Este centro cuenta con personal que incluye tres técnicos/as, entre los que se encuentra un Trabajador Social que se encarga de la atención inicial de las personas que acuden a preguntar por el servicio, por lo que este se encarga de dar una información previa sobre el servicio y una vez que las personas lo conocen y deciden participar en él, se les da una cita para que acudan por primera vez a la sesión inicial de orientación que se hace de manera grupal un día a la semana. También tenemos una psicopedagoga y una educadora social especializadas en el área de orientación que se encargan de llevar a cabo los itinerarios individualizados, y así como de promover la oferta formativa en caso necesario. Por lo que, una vez que las personas han acudido a la orientación grupal y hemos conocido quiénes son, cuáles son sus necesidades, sus demandas, etc. Se les dará una cita para empezar con los itinerarios individualizados en orientaciones individuales.

Somos un servicio que atiende a personas jóvenes no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación o formación. Atiende principalmente a jóvenes que están en la edad comprendida entre los 16 y los 30 años y que estén incluidos dentro del Plan Nacional de la Garantía Juvenil.

Nuestro equipo se encuentra integrado en la Asociación AJU (Asociación de Jóvenes Universitarios) y se ubica en la Calle Real de Burgos 2 de Valladolid, sede de esta asociación. Ofrece la posibilidad de contactar con el equipo a través del número de contacto 983358090 o a través del correo electrónico centrodeempleabilidad@asociacionAJU.com. Además también tenemos una página web <http://asociacionAJU.com> que sirve para poder conocer el centro mejor.

Este servicio funciona con cita previa, además los miércoles de cada semana se hace una orientación grupal para llevar a cabo la presentación del servicio y conocer en primera instancia los intereses de los/as usuarios/as, por lo que en esta orientación atenderíamos a aquellas personas que vienen por primera vez a utilizar el servicio de orientación. Al año este servicio puede asumir las orientaciones de un número aproximado de 250 personas entre hombres y mujeres.

Dentro de este servicio es importante tener claro que la finalidad de los itinerarios es favorecer el acceso al mercado laboral de las personas beneficiarias del mismo, por eso para poder planificar adecuadamente la intervención a través de itinerarios con las personas jóvenes hemos de tener en cuenta que la intensidad, contenido y secuencia de desarrollo de la intervención debe ser flexible, puesto que va a depender de lo que diga la fase de diagnóstico. Por este motivo, es imprescindible realizar un diagnóstico adecuado de todas las personas participantes en el proyecto.

Los itinerarios tienen como finalidad poner en marcha mecanismos para que las personas con mayores dificultades de acceso al empleo puedan desarrollar competencias tanto personales, como sociales, profesionales y laborales que les ayude a mejorar sus condiciones para acceder y mantener un puesto de trabajo. El itinerario, por lo tanto, debe ser un elemento dinámico que se va a ir construyendo y elaborando en todas las fases que lo componen.

Además del diagnóstico, el itinerario pasará por varias fases hasta finalizar el proceso de evaluación con una evaluación final por parte del usuario y con un seguimiento prolongado en el tiempo del equipo profesional sobre esa persona.

Fases del itinerario:

1. Fase de captación.
2. Fase de acogida.
3. Fase de diagnóstico.
4. Fase de diseño de itinerario de inserción socio- laboral.
5. Fase del desarrollo del itinerario.
6. Fase de inserción sociolaboral.
7. Fase de seguimiento.
8. Evaluación final.

3.2.1. Fase de captación

Los objetivos generales que vamos a perseguir en esta fase son los siguiente (Carro Sancristóbal, 2019):

- Coordinar los programas de orientación con los apoyos sociales e institucionales necesarios.
- Realizar las actividades de captación con la presentación descriptiva de los servicios.
- Contactar con el grupo o persona diana.
- Perfilar la demanda en relación a su problemática, motivación, expectativas y necesidades.
- Ofrecer el programa o servicio de orientación, estableciendo los compromisos en las fases del proceso.

Las técnicas que vamos a utilizar en esta fase son la recogida de datos del contexto y la realización de actividades de captación.

Estrategias de captación

Aunque nos encontremos en la Asociación de Jóvenes Universitarios/as, nuestro equipo puede atender a cualquier joven que sea de la provincia de Valladolid. Por lo tanto, desde el departamento se van a llevar a cabo diferentes actividades de captación con el fin de propiciar y facilitar la inserción laboral de los jóvenes de la Provincia. Este recurso se dará a conocer a través de la página oficial de la asociación, a través de los servicios de empleo tanto a nivel regional como provincial. También vamos a poner información del servicio en redes sociales como: Instagram, Facebook y Twitter, y a través de carteles informativos en centros educativos como: colegios, IES, universidades, en el ECyL, CEAS, asociaciones juveniles, institutos municipales de la juventud, etc. Se harán convenios con organismos oficiales, como el Servicio público de empleo de Valladolid ECyL, para que puedan transvasarnos usuarios/as.

3.2.2. Fase de acogida

En esta fase vamos a tener la primera toma de contacto con la persona que acuda al servicio de orientación. Por lo que podemos decir que los objetivos generales son los siguientes (Carro Sancristóbal, 2019):

- Presentar el programa aclarando los objetivos, y el grado de implicación para evitar falsas expectativas.
- Planificar el proceso y normativas aclarando los derechos y deberes que se adquieren durante el proceso de orientación.
- Iniciar el diagnóstico de empleabilidad recogiendo datos generales personales, socioeconómicos, sanitarios, formación, trayectoria personal y recursos personales para la búsqueda de empleo.
- Determinar las creencias y cultura de la persona por si puede interferir con el trabajo demandado.
- Identificar posibilidades y actitudes de inserción al mercado laboral.

En esta fase, nos vamos a centrar en presentar y transmitir al usuario los fines y los objetivos que perseguimos desde nuestro servicio, y así conocer y establecer un primer contacto con la persona a través de la orientación de carácter grupal. Esta primera

entrevista supone un intercambio de información entre la orientadora y las personas beneficiarias. Se recopilan información inicial respecto a su trayectoria social, laboral y formativa además también se podrán conocer intereses personales de la personas, así como de otras cuestiones que se consideren relevantes para la búsqueda de empleo.

La orientadora deberá emplear la escucha activa y la empatía para proporcionar una comunicación eficaz entre las dos partes, así como de crear un clima de confianza. La entrevista deberá finalizar con una cita para una segunda orientación en este caso de manera individual en la que se le ofrecerá al usuario un feedback de toda la información recogida.

Además de todo esto, el usuario deberá rellenar y completar una serie de documentos en los que vendrán detallados los objetivos, el compromiso con el servicio, la ley de protección de datos y una serie de datos personales (Anexos 1,2,3). También les pediremos el certificado que indica que está dado de alta en la Garantía Juvenil y el currículum, si lo tuviera.

3.2.3. Fase de diagnóstico

En esta fase lo que se va a pretender principalmente es, elaborar un diagnóstico y conseguir una participación y compromiso con el itinerario. Por lo que los objetivos generales de esta fase son los siguientes (Carro Sancristóbal, 2019):

- Favorecer el acceso a los recursos, a las fuentes de información y redes de recursos mediante instrucciones secuenciadas.
- Elaborar propuestas de proyecto personal de inserción y de itinerarios personales.

En este punto, después de tener el primer contacto y haber recopilado la primera información necesaria para poder iniciar el itinerario, se lleva a cabo una entrevista semiestructurada con el fin de poder complementar y ampliar la información inicial y así poder profundizar en aquellos aspectos que sean más interesantes como, por ejemplo, posibilidades, aptitudes y actitudes hacia el trabajo, intereses profesionales y personales, etc.

En esta entrevista se pretende obtener la mayor información posible para después proporcionar un feedback a la persona para que conozca en qué situación se encuentra, cuál es su posicionamiento laboral e indicándole cuáles son sus virtudes, sus carencias o sus debilidades. Además, debemos tener en cuenta que este formulario de preguntas se debe realizar las primeras semanas de entrevistas.

A continuación, se presenta un esquema de las áreas que vamos a abordar para poderlo ver de manera más visual.

Tabla 2: Esquemas de los aspectos a tratar en una entrevista. Fuente: Carro Sancristóbal (2019)

<p>Aspectos personales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biografía • Salud, justicia • Responsabilidades • Estructura familiar 	<p>Niveles educativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de Centros Docentes. • Centros autorizados del SEPE. • Oferta de formación continua/ pertinente.
<ul style="list-style-type: none"> • Perfil profesional • Contraste de las competencias • Búsqueda de empleo 	<p>Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprender a aprender • Habilidades sociales • Espíritu emprendedor • Expresión cultural

En el anexo 4 podemos ver posibles preguntas dentro de los diferentes campos específicos que se pueden abordar en la entrevista.

Una vez realizada la entrevista, se da valor a toda la información obtenida. A su vez podremos observar la actitud del usuario mientras responde a dichas preguntas.

Los aspectos que queremos resaltar en la observación serán los siguientes:

- Si pone atención o no en su disposición de colaboración.
- Cuál es su grado de compromiso.
- Si se va a implicar en el proceso.
- Si pone interés en la entrevista y en las respuestas que da.

De este modo, con el análisis de los datos obtenidos podemos detallar diferentes aspectos en relación a aquellos que facilitan su empleabilidad, pero también, aquellos que la dificultan llegando así a deducir una serie de necesidades.

Podemos concluir esta fase de diagnóstico con un análisis del DAFO:

Tabla 3: Análisis DAFO

DEBILIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

3.2.4. Fase de diseño de itinerario de inserción sociolaboral

En esta fase las técnicas de orientación pueden intervenir ajustando las expectativas o habilitando programas formativos para las personas usuarias.

Objetivos de esta fase:

- Realizar la entrevista, informando sobre las posibilidades y condiciones de acceso a los recursos sociales y formativos y al mercado de trabajo.
- Mantener un feedback.
- Entrenar en la toma de decisiones.
- Diseñar planes de trabajo.

En este recorrido hay que tener en cuenta que se deben combinar los intereses y las demandas de las personas beneficiarias con la directrices que la orientadora le vaya recomendando. Se trata de poner en común las ideas y tomas de decisiones conjuntas, manteniendo la orientadora en todo momento una actitud de escucha para satisfacer las

necesidades, deseos, decisiones y habilidades de las personas beneficiarias. Por lo que llegado a este momento, se decide de mutuo acuerdo el objetivo profesional que se pretende alcanzar y los aspectos a trabajar durante el desarrollo del itinerario, así como la idoneidad de participar en acciones formativas como parte importante del proceso.

Esta información la podemos recopilar en dos tabla, en la primera centradas las posibilidades formativas a corto, medio y largo plazo. Y la segunda tabla relacionada con las diferentes opciones de empleo en los citados espacios temporales.

Tabla 4: Posibles formaciones en diferentes periodos de tiempo

FORMACIÓN	TIPO	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO	CENTROS
------------------	-------------	--------------------	--------------------	--------------------	----------------

Tabla 5: Posibles empleos en diferentes periodos de tiempo

EMPLEO	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
---------------	--------------------	--------------------	--------------------

En esta parte será donde ofreceremos nuestro servicio de formación en competencias transversales. Estas competencias las trabajarán sólo aquellas personas que veamos que tienen algún tipo de carencia sobre alguna de ellas. Competencias que vamos a trabajar:

- Trabajo en equipo.
- Flexibilidad.
- Gestión del tiempo.
- Nuevas tecnologías.
- Igualdad de oportunidades.
- Liderazgo.
- Comunicación interpersonal.
- Responsabilidad.
- Creatividad y resolución de problemas.

Y en el supuesto que la persona necesite otro tipo de formación, ya sea reglada o no reglada se le derivará a los centros donde esta se imparta.

Las personas que no necesiten formación, el itinerario será sobre todo utilizado para:

- Conocer páginas de búsqueda de empleo.
- Realizar búsquedas activas de empleo.
- Hacer un currículum.
- Hacer cartas de presentación.
- Contestar a las preguntas que te hacen en una entrevista de trabajo.
- Tomar buenas decisiones.
- Empoderarse.
- Valorar sus propias competencias.
- Conocer su marca personal.

Estas actividades también serán realizadas por las personas que necesiten formación. Las realizarán cuando su formación esté acabando o en algunos casos mientras estén cursando esa formación, dependerá de las necesidades de la persona.

3.2.5. Fase del desarrollo del itinerario

El desarrollo del itinerario se configura en una serie de entrevistas individualizadas. El número dependerá de las necesidades concretas de cada persona usuaria. Las entrevistas se ordenan en fases, van desde el inicio del itinerario hasta el acceso al empleo.

Objetivos:

- Desarrollar los planes diseñados tanto formativos como laborales.
- Responsabilización progresiva del usuario hacia su proceso de inserción.
- Derivación a otros recursos para cubrir las necesidades detectadas de la persona usuaria.
- Poner en contacto a la persona usuaria con el entorno social y laboral.

Los temas a tratar irán dirigidos a (Carro Sancristóbal, 2019):

1. *La promoción personal y el desarrollo social de las personas.* Centrado en el fortalecimiento y el desarrollo del yo, la creación de redes de contacto que le dé a conocer otras realidades, fomento en la autonomía y responsabilidades y desarrollo de la participación cultural.
2. *Las relaciones con el entorno social.* Centrado en la gestión de la información, la toma de decisiones y la formulación de proyectos de actuación.
3. *La capacitación competencial.* Ajuste de las expectativas a los programas formativos centrados en los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes.

Aspectos a trabajar con la persona usuaria:

- Motivación laboral.
- Autoestima.
- Autonomía personal.
- Habilidades laborales.
- Facilitación de información laboral, planificación de actividades personales.
- Derivación a ofertas de empleo.
- Derivación a formación.

El itinerario finalizará cuando se produzca la inserción laboral. No obstante puede ser interrumpido cuando la persona manifieste alto desinterés o desmotivación en la participación en el mismo.

3.2.6. Fase de inserción sociolaboral

En cuanto a la derivación a las ofertas de empleo, el orientador ayudará a la persona a buscar trabajo y a crear redes de contacto para la inserción laboral según su perfil laboral, además la orientadora trabajará con la persona a que de manera autónoma sea ella la que sepa llevar a cabo una búsqueda de empleo.

Objetivos generales (Carro Sancristóbal, 2019):

- Localizar ofertas de empleo adecuadas en el sector empresarial o institucional.
- Contactar sistemáticamente con los empresarios ofreciéndoles los servicios de personas capacitadas.
- Realizar procesos de búsqueda activa de empleo.
- Seleccionar a los candidatos más idóneos para cubrir los distintos puestos de trabajo.
- Acompañar apoyando a las personas en la resolución de los conflictos y las dificultades que puedan surgir en su incorporación al puesto de trabajo.

El envío a las ofertas de empleo consiste en facilitarle información respecto al puesto de trabajo, condiciones laborales, requisitos formativos y profesionales, competencias laborales, así como aspectos clave para poder llevar a cabo con éxito la entrevista de trabajo.

Además desde el Servicio de Orientación lo que se intenta es crear redes de contacto para poder aumentar la inserción sociolaboral de la persona usuaria. Esas redes de contacto deben compartir intereses similares con la persona usuaria, ya que les puede ayudar tanto a mejorar su formación como a tener mayor posibilidad de encontrar trabajo.

Aunque en primera instancia la orientadora va a facilitar toda la información necesaria sobre el puesto de trabajo, etc. en esta fase lo que se va a trabajar es el empoderamiento de la persona hacia la búsqueda activa de un empleo, a través de la realización autónoma del currículum, entrevistas en empresas, uso de páginas de búsquedas de empleo, etc.

3.2.7. Fase de seguimiento

Al finalizar el proceso de inserción sociolaboral es necesario desarrollar un seguimiento con el objetivo de supervisar la trayectoria del usuario una vez que ha ido desarrollando todas las actividades propuestas.

Objetivos generales:

- Seguir la evolución del trabajo.
- Acompañar en la búsqueda de empleo.
- Posibilitar la mejora de empleo.

Este seguimiento se hará principalmente a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos o entrevistas cara a cara. El primer seguimiento se hará a los quince días de la inserción laboral y a medida que se vaya adaptando al nuevo empleo las llamadas o entrevistas irán disminuyendo.

Considero que es una de las partes más importantes del proceso del itinerario porque la persona recién incorporada puede tener momentos críticos en las primeras semanas en las que está desempeñando un puesto de trabajo. La orientadora en el acompañamiento a la inserción podrá abordar y buscar soluciones a los problemas de adaptación al puesto de trabajo. También realizará una supervisión en este periodo de forma bidireccional empresa- persona para prevenir y resolver los posibles conflictos en el entorno laboral. También podrán comprobar si el usuario o la usuaria cumple con sus tareas, si es responsable, puntual, si su actitud es buena y si cumple con las competencias específicas para poder llevar a cabo ese trabajo.

Desde el servicio de orientación se podrá realizar una visita a la empresa para llevar el seguimiento con la misma y la persona demandante del empleo, previa concertación en el momento de gestión de la oferta de trabajo. Manifestando sobre todo a la empresa la disponibilidad del servicio de orientación para poder resolver conflictos, facilitar asesoramiento y consultas relacionadas con la inserción laboral de personas que pueden estar en riesgo.

Si la persona ha dejado de ir a las orientaciones, pero no ha encontrado trabajo, se le hará un seguimiento a los seis meses para saber cuál es su situación en ese momento, y en el caso de que siga en la misma situación de desempleo ofrecerle que vuelva a participar en el servicio.

3.2.8. Fase de evaluación

El itinerario de inserción laboral concluye por una de estas dos razones:

- Un acuerdo mutuo entre la orientadora y la persona, debido a la posible falta de interés de la persona usaría.

- Una inserción laboral con adaptación al puesto.

Una vez que ha pasado una de estas dos posibles situaciones, la orientadora llevará a cabo la fase de evaluación sobre el itinerario realizado con la persona. En esta fase se realizará un informe final en el que se describirá la situación inicial, el transcurso del itinerario y los logros alcanzados. Además se le dará un peso importante a la evaluación final que será realizada tanto por la persona usuaria como por la orientadora.

Objetivos generales:

- Conocer los resultados del itinerario.
- Conocer cómo ha mejorado la empleabilidad de la persona.

La evaluación, por tanto, es una medida para poder comprobar y verificar si se han ido cumpliendo los objetivos y las metas desde el inicio del itinerario. Para ello, esta evaluación tiene que conocer cuáles han sido los logros obtenidos y en su caso, proponer posibles reorientaciones para poder conseguir los objetivos previstos y las metas pautadas. Una de las formas en la que se puede conocer si estos objetivos han sido logrados es a través de la elaboración de cuestionarios con los objetivos de cada fase, pudiendo así valorar el grado de cumplimiento de dichos objetivos (Anexo 5).

CONCLUSIONES Y CUESTIONES ABIERTAS

Vivimos en una sociedad desarrollada y democrática, sin embargo nos seguimos encontrando en mayor o menor medida numerosas situaciones de exclusión de varios colectivos, esta exclusión se ha acentuado más a partir de la crisis del 2008. Ya que como dicen Aparicio, Bartolini y Martiarena en 2006, la inserción laboral y la inclusión social van de la mano. Es por ello, que este Servicio de Orientación es importante para toda la ciudadanía y en concreto para los jóvenes que en estos momentos están empezando a conocer el mercado laboral al que se van a dedicar el resto de su vida. Este mercado laboral sufre transformaciones rápidas y constantes, por lo que a partir de 1907, cuando empezó a ser reconocida formalmente la orientación, ha sufrido grandes modificaciones

para adaptarse al cambio, llegando así a crearse una orientación a lo largo de la vida que no sólo se va a centrar en la búsqueda de trabajo sino que va a tener un enfoque más ecológico y global teniendo en cuenta todo lo que tenga que ver con la persona. Y es aquí donde el educador o educadora social tiene gran cabida, ya que va a ser el encargado de trabajar la dimensión laboral, a través de la implementación y evaluación de diferentes proyectos y estrategias para poder facilitar a las personas todos aquellos procesos que tengan que ver con una inclusión social.

Se está observando cada vez con mayor importancia el papel de la orientación dentro de la sociedad actual. Ya que el orientador/a, o en este caso el/la educador/a social, es clave para intervenir en los problemas antes de que se hagan más serios o se hagan irresolubles. Si el/la educador/a detecta el problema a tiempo podrá implementar las medidas necesarias para poder buscar la solución más adecuada.

Por lo que es importante la figura del orientador/a porque lleva a cabo una intervención preventiva, por ejemplo en los centros escolares, ya que hay veces que si esa intervención no se hace a tiempo abocamos a un alumno a que esté durante muchos años fracasando en la escuela y que después se encamine hacia opciones que le cercan tanto en sus posibilidades educativas como laborales.

Es importante tener en cuenta que no tratamos con un grupo homogéneo, sino que es totalmente heterogéneo, con diferentes capacidades, rendimiento, etc. Por lo que es importante tener una atención especializada para cada persona y así ayudarles a resolver las necesidades que manifiestan o las metas que quieren conseguir.

Uno de los proyectos que puede ayudar a solventar esta problemática puede ser la implantación de un Servicio de Orientación donde los usuarios y las usuarias puedan conocer su nivel de empleabilidad y conocer las herramientas que existen para poder mejorarla o modificarla. Esta modificación se puede llevar a cabo a través de las diferentes ofertas formativas que podemos encontrar tanto en el sistema de educación reglado, como en la formación para el empleo dentro de la formación no reglada, además también pueden utilizar este servicio para conocer páginas de empleo, saber hacer currículum ajustado a la realidad y con una marca personal en el que se vea las características de la persona; saber hacer cartas de presentación, entrevistas, etc. Por lo que un Servicio de Orientación es importante porque ayuda a la persona a empoderarse y lucrarse de todo aprendizaje necesario para moverse en el mundo sociolaboral.

Es importante tener en cuenta, que un trabajo que posee unas buenas condiciones laborales, puede ayudar a variar el estatus social de la personas y la forma de valorarse así mismo.

Y por último, es importante conocer y tener en cuenta el papel del Plan Nacional de Garantía Juvenil, ya que ofrece formaciones gratuitas a las que pueden acudir todos aquellos jóvenes que necesiten prepararse para la vida laboral.

REFERENCIAS

- Asociación Estatal de Educación Social (ESADES) (2007). Documentos profesionalizadores. Recuperado de <http://www.eduso.net/archivo/docdow.php?id=143>
- Ayuntamiento de Valladolid (2019) Población total en la provincia de Valladolid. Recuperado de <http://xurl.es/umi6b>
- Berenice, M. (2014) La orientación para la prevención y el desarrollo humano. Recuperado de <http://xurl.es/eyex1>
- Carro Sancristóbal, L (2019), orientación educativa en la Educación Social. Manuscrito no publicado, Universidad de Valladolid.
- Domínguez Cartes, J (2016). El Educador Social como un recurso para la inserción sociolaboral. Una experiencia con jóvenes extranjeros. Revista de Educación social (N.º 23), pp 202- 219.
- El economista (2019) ¿Cuántos ninis hay en España? ¿Y Sisis? Analizamos más datos de la última EPA. Recuperado de <http://xurl.es/vjgxj>
- EPA (2019) Tasas de paro por rangos de edad en la provincia de Castilla y León en el primer trimestre del 2019. Recuperado de <http://xurl.es/6t2hd>
- España. Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Boletín Oficial del Estado, de 1 de marzo de 2014, núm. 52, pp. 19294 a 19338.
- España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, de 7 de julio de 2012, núm. 162, pp. 49113 a 49191
- España. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, de 10 de septiembre de 2015, núm. 217, pp. 79779 a 79823.
- España. Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, de 10 de septiembre de 2015, núm. 217, pp. 79824 a 79848.

España. Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, núm. 147, del 20 de junio del 2002, pp. 22437 A 22442.

España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018) Informe jóvenes y mercado de trabajo. Recuperado de <http://xurl.es/ets8q>

España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). Plan Nacional de implantación de la Garantía Juvenil en España. Recuperado de <http://xurl.es/sfdoh>

España. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Boletín Oficial del Estado, del 25 de agosto de 2009. núm. 205, pp. 72704 a 72727.

España. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Boletín Oficial del Estado, del 24 de octubre del 2015, núm. 225, pp. 100309 a 100336.

España. Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. Boletín Oficial del Estado, de 12 de febrero de 2011, núm. 37, pp. 15133 a 15140.

España. Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo. Boletín Oficial del Estado, de 20 de diciembre de 2014, núm. 307, pp. 103569 a 103584.

España. Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y a la contratación indefinida. Boletín Oficial del Estado, de 1 de marzo 2014, núm. 52, pp. 19339 a 19344.

España. Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Boletín Oficial del Estado, de 16 de marzo de 2013, núm. 65, pp. 21441 a 21474.

España. Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Boletín Oficial del Estado, de 23 de diciembre de 2016, núm. 310, pp. 90342 a 90353.

- España. SEPE (2019) Datos nacionales de Paro registrado en España.
- España. Servicio Público de Empleo Estatal (2015). Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Madrid.
- Eurostat (2017) Proporción de hombres y mujeres en la población joven. Recuperado de <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/overview-spain>
- Eurostat (2017) Proporción de jóvenes en la población total española. Recuperado de <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/overview-spain>
- García-Gómez, S. y Cabanillas, M. (2019). Mitigar los efectos de la crisis económica en el alumnado. *Revista internacional de investigación e innovación educativa*, 97(1), 18 - 31. doi: 10.12795/IE. 2019.i97.02
- Gil et al. (2018) Itinerarios personalizados para el acceso al empleo: ERCoVa. Recuperado de <http://xurl.es/hc0rl>
- González-Leonardo, M. y López-Gay, A. (2019) Emigración y fuga de talento en Castilla y León. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 80, 2612, 1–31. doi: 10.21138/bage.2612
- Grañeras Pastraña, M & Parras Lagunas, A (2009) Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas: Secretaria General Técnica. Recuperado de <http://xurl.es/24gf7>
- Iglesias-García, C. Pila, A. Burón, P. y Sánchez-Lasheras, F., Jiménez, L., Fernández-Artamendi, S., Al-Halabi, S., Corcoran, P. y García Portilla, M. P. (2017) Suicidio, desempleo y recesión económica en España. *Revista de Psiquiatría, salud mental*, 10(2), 70-77. doi: 10.1016/j.rpsm.2016.04.005
- INE (2018) Población por comunidades, edad (grupos quinquenales), españoles/Extranjeros, Sexo y Año. Recuperado de
- INE (2019) Paro total en España en el primer trimestre del 2019. Recuperado de <https://www.epdata.es/datos/paro-espana-hoy-epa-ine/10/espana/106>
- Instituto de la Juventud (2014) Estrategia juventud 2020. Madrid: Grafismo S.L. Recuperado de <http://www.injuve.es/sites/default/files/estrategiajuventud2020.pdf>
- Matía Portilla, V (2019), formación para el empleo y la ocupación. Manuscrito no publicado, Universidad de Valladolid.

Pereira Fernández, A (2017). La orientación Profesional desde el enfoque de la Educación Social: Un modelo integral de intervención. *Revista de Educación Social* (nº24), pp 622-630.

Pérez Escoda, N; Filella Guiu, G & Bisquerra Alzina, R (2009). A los 100 años de la orientación: de la orientación profesional a la orientación psicopedagógica. *Revista Currículum*, (nº22), pp 55-71.

Rastrollo, A (2017) Sinopsis artículo 35 de la Constitución Española. Recuperado de <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=35&tipo=2>

Salvador, X, Rodicio M (1998) Simposium sobre orientación. ¿Para onde camiña a Orientación? A Coruña: Universidad, p. 105-118.

Sánchez García, M. (2013) Orientación profesional y laboral. Madrid: UNED

Universidad de Valladolid (2019) Competencias del Grado de Educación Social. Valladolid. Recuperado de <http://xurl.es/ln000>

ANEXOS

Anexo 1

DATOS PERSONALES

La normativa comunitaria obliga a la recogida de datos de las personas participantes para el seguimiento, evaluación, gestión financiera, verificación y auditoría, de acuerdo a los indicadores recogidos en el Anexo I del reglamento UE nº 1304/2013

Nombre y Apellidos:.....

DNI/PASAPORTE/NIE:

País de origen:

Sexo/Género (con el que la persona quiere ser identificada):

Fecha de Nacimiento: ... /..... /.....

Domicilio:..... **Código**

Postal:.....

Municipio:.....

Provincia:.....

Permiso de conducir: **Válido en España**

Clase: **Vehículo propio**

Teléfono/s:

Correo electrónico:

Tutor/a:..... **DNI/NIE:**.....

Situación laboral:

En activo

Trabajo por cuenta ajena

• Temporalidad

indefinido

=ó >6 meses

<6 meses

• Tiempo de trabajo

tiempo completo tiempo parcial voluntario tiempo parcial involuntario

Trabajo por cuenta propia

- autónomo/a
- trabajador/a familiar

Desempleada

- desempleada de larga duración

Inactiva

¿Actualmente se encuentra integrada en sistemas de educación o formación?

- SÍ NO

Nivel de estudios alcanzado (marcar el nivel CINE más alto completado con éxito)

- Analfabeto no lee ni escribe
- Educación de la primera infancia
- Educación primaria
- Primer ciclo de educación secundaria (1, 2º, 3º y 4º ESO)
- Segundo ciclo de educación secundaria (FP Básica 1º y 2º, FP Grado Medio, Bachillerato, certificados de profesionalidad nivel 2)
- Post-secundaria (certificados de profesionalidad nivel 3)
- Grado o equivalente
- Máster, especialización o equivalente
- Doctorado o equivalente

Características del hogar (marcar una o varias opciones):

- Vive en un hogar donde todos sus miembros están sin empleo.
- Vive en un hogar donde todos sus miembros están sin empleo con hijos/as dependientes (menores de 18 años o mayores si están inactivas y viven con al menos un/a progenitor/a, incluyendo a quienes estudian a tiempo completo).
- Vive en un hogar compuesto por una única figura adulta con hijos/as dependientes.
- Vive en un hogar donde los miembros principales de la familia tienen empleo.

Vive en un hogar donde uno de los miembros principales de la familia tiene empleo.

Ninguna de las anteriores.

Características sociales en el momento de entrada al programa (marcar una o varias opciones):

Reconocida como discapacitada

Migrante de origen extranjero o perteneciente a una minoría étnica

Sin hogar o exclusión residencial

otras situaciones

reclusa o exreclusa

víctima de violencia de género

drogodependientes o exdrogodependientes

en pobreza o sufriendo privación material

refugiada o con asilo solicitado

menores no acompañados

otras situaciones: ¿cuál? Joven en riesgo, ...

Persona que acaba de salir del sistema educativo.

Ninguna de las anteriores

La persona abajo firmante declara que con la fecha _____ son ciertos los datos recogidos en esta ficha. Así mismo declara conocer que va a participar en una actividad que cuenta con el apoyo del Fondo Social Europeo.

Fdo participante y/o técnico/a:

Anexo 2

COMPROMISO CON LOS SERVICIOS INTEGRADOS DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN

D/D^a.....
con documento.....me comprometo a participar activamente en las actividades establecidas en mi itinerario de inserción, respetando los horarios, metodología y funcionamiento de los SIE.

Firma de la participante:

Fecha

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

PROTECCIÓN DE DATOS: En cumplimiento de la normativa vigente en Protección de Datos, en particular, el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679), le informamos que todos los datos de carácter personal facilitados, así como cualquier otra información y/o documentación que pudiera hacernos llegar durante la vigencia de la relación con nosotros, serán incorporados a ficheros automatizados y/o manuales titularidad de nuestro Servicio de Orientación Centro de Empleabilidad, situado dentro de la Asociación AJU en la Calle Real de Burgos 2.

El Servicio de Orientación tratará sus datos con única finalidad de gestionar y desarrollar itinerarios personalizados de inserción sociolaboral, más concretamente, para la identificación de las personas que se incorporan a dicho servicio, la correcta gestión de su participación en el mismo y la realización de labores de intermediación con las empresas para la contratación de candidatos.

Elaboraremos un perfil, a partir de la información facilitada para comprobar si cumple los requisitos de la oferta o adecuarlo a otras ofertas de empleo. No se tomarán decisiones automatizadas en base a dicho perfil.

La base legítima del tratamiento de sus datos personales es la necesidad de dicho tratamiento para la correcta ejecución por el Servicio de Orientación en el que usted participa.

Igualmente, le informamos que, para el desarrollo de dicho itinerario, sus datos personales serán cedidos a las empresas colaboradoras para el estudio y valoración de su candidatura, así como selección y reclutamiento de candidatos a puestos de trabajo.

Puede ejercitar, en cualquier momento, los derechos de acceso rectificación, cancelación, oposición, así como los contenidos en el Capítulo III del Reglamento (UE) 2016/679) dirigiendo un escrito al Servicio de Orientación, (Att/ Delegado de Protección de Datos), Calle Real de Burgos 2 de Valladolid, o a la dirección de correo centrodeempleabilidad@asociacionAJU.com, previa acreditación de su identidad. Para más información sobre nuestra política de privacidad.

La persona firmante declara:

- Que ha sido informada por el Servicio de Orientación de la Asociación de Jóvenes Universitarios del objeto de los servicios del PROYECTO, de la existencia del fichero y tratamiento al que serán sometidos sus datos para la prestación de dicho servicio, y lo autoriza.
- Que los datos facilitados son veraces y se compromete a comunicar cualquier variación que pudiera acontecer.

Firmado:

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Fecha:

(Es necesario facilitar copia de esta información a la persona participante)

Anexo 4

Campos específicos que se pueden abordar en la entrevista:

- Objetivo laboral
¿Cuál es tu trabajo ideal? ¿Qué tipo de trabajo siempre ha querido hacer?
Según la situación actual, ¿Cuál es el tipo de trabajo que se adecua mejor?
¿Qué tipo de trabajo no le gustaría?
- Educación/ formación

- ¿Está interesado en realizar formación para mejorar su carrera profesional?
 - ¿Dónde ha finalizado sus estudios? ¿Cuál es el nivel de estudios actual?
 - ¿Cómo le fue la escuela? ¿Qué le gustaba de la escuela y qué no?
 - ¿Tiene algún tipo de certificado relacionado con el trabajo o con los estudios?
- Experiencia laboral

Experiencia más reciente: puesto de trabajo, empresa, responsabilidades, si le gustó el trabajo, motivo de finalización, otra información sobre el trabajo.

 - ¿Cuál fue el trabajo en el que haya estado más tiempo?

Teniendo en cuenta el trabajo de mayor duración, por qué cree que duró más tiempo que en otros trabajos.
- Aspectos culturales

De cara al trabajo, ¿qué es importante tener en cuenta en relación a sus costumbres y valores culturales?

 - ¿Cuántos idiomas habla?
 - ¿Alguna vez se ha sentido discriminado o tratado injustamente cuando buscaba trabajo o en un trabajo? ¿Me podría hablar de eso?
- Habilidades interpersonales
 - ¿Quiere un trabajo que implique trabajar con el público?
 - ¿Dónde vive y con quién?
 - ¿Hay alguna persona con dependencia en su familia?

En caso de que así sea, ¿Quién se hace cargo?

 - ¿Tiene alguna responsabilidad dentro de la unidad familiar respecto al domicilio? (trabajos domésticos, hacer la compra...)
 - ¿Con quién pasa el tiempo libre?
- Situación de salud
 - ¿Cómo está su salud física? ¿Tiene algún problema de salud que tengamos que tener en cuenta?
 - ¿Alguna enfermedad mental?
 - ¿Consume alcohol con cierta frecuencia?
- Sobre su situación jurídica
 - ¿Tiene usted algún tipo de; antecedentes penales, casos pendientes, conflictos judiciales etc.?
 - ¿Recibe algún tipo de pensión, ayuda o prestación?

¿Tiene a su cargo algún tipo de guarda y tutela de personas mayores o de algún menor?

- Actividad diaria

¿Cómo es un día típico desde el momento de levantarse hasta que se va a la cama?

¿Hay lugares en su barrio donde le gusta ir?

¿Es miembro de clubs, asociaciones, grupos...?

¿Qué hobbies o intereses tiene?

¿Cuál es el horario de dormir?

Anexo 5

Informe final itinerarios

Apellidos, Nombres:
Mediadora:
Situación inicial del itinerario
Desarrollo del itinerario <input type="checkbox"/> Derivación a ofertas de empleo <input type="checkbox"/> Incorporación a un puesto de trabajo
Finalización: Especificar motivos

Firma de la técnico/a:

Firma de la persona usuaria:

Valladolid, a de 20