



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO.

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.

TRABAJO FIN DE GRADO: “DESEMPLEO Y EXCLUSIÓN SOCIAL”

Autora: Clara González González.

Tutora: M^a Inmaculada Mínguez Lara.

Año Académico: 2015-2016.



ÍNDICE	PÁGINA
1. Introducción y justificación.....	3.
2. Situación y contexto de la crisis económica y la exclusión social.....	5.
3. Los agentes sociales y la lucha contra la exclusión social; Cruz Roja Comisiones y Comisiones Obreras.....	11.
4. Caso práctico: Itinerario de Inserción Laboral Personalizado.....	17.
5. Conclusión.....	46.
6. Bibliografía.....	50.
7. Anexos.....	52.

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

“La desigualdad social es más violenta que cualquier protesta”

(Autor desconocido).

Con el presente trabajo, cuyo título es Desempleo y Exclusión social, pretendo mostrar la situación que en España se está viviendo el sector de la población que ha quedado desempleada, desde que empezó la crisis socio-económica a nivel mundial y cómo esta ha ido agravándose con el paso del tiempo.

En el trabajo quiero dejar claro la relación que existe entre el desempleo y la exclusión social.

El desempleo, es uno de los principales problemas que existen ahora mismo en nuestro país, en Junio de 2016 en España tenemos una tasa de paro del 21%¹ frente a Francia con un 9.9%² en el mes de Abril, o Italia con un 12.1% en el primer trimestre de 2016.

Con ésta alta tasa de paro, la posibilidad de que se produzca desigualdad entre la población y por tanto la exclusión social aumenta. Un 28,6% del total de la población, estaba en riesgo de exclusión social en el año 2015.³

Para ello, estudiaré el contexto de desempleo y crisis en el que nos encontramos actualmente, comparando España y Castilla y León y la situación de la población.

Quiero saber qué se hace para solucionar este problema, desde otros organismos diferentes a las Administraciones, como por ejemplo algunos Agentes Sociales.

Mientras me planteaba el contenido de éste Trabajo Fin de Grado, surgió el proyecto de elaborar un Itinerario de Inserción Laboral Personalizado.

Encontré a una persona que llevaba mucho tiempo desempleado, que empezaba a tener signos de exclusión social como el aislamiento.

¹ Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, primer trimestre de 2016.

² Diario Expansión, datos macroeconómicos, Datos del Paro en Francia.

³ Oficina Europea de Estadística (Eurostat), People at risk of poverty or social exclusion.

Lo que me llevó a dirigir mi trabajo, hacia la realidad que está viviendo esta persona y exponer que detrás de esas cifras y esos números hay casos reales de exclusión social que son debidos al desempleo.

Éste trabajo, se ajusta a las competencias del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ya que se va a lleva a contemplar situaciones relativas a la economía, el mercado de trabajo español y las políticas públicas socio-laborales.

2. SITUACIÓN Y CONTEXTO DE LA CRISIS ECONÓMICA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

Como hemos dicho, si hay un tema relevante actualmente en la sociedad española y en el mundial, es la crisis económica y social que nos azota desde hace varios años.

Se empieza a tener constancia de ella en el año 2008 en España, ésta crisis se originó con el sistema financiero, que llevó a caídas del Producto Interior Bruto con altos niveles de desempleo en España.

GRÁFICO 1. TASA DE VARIACIÓN DEL PIB



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

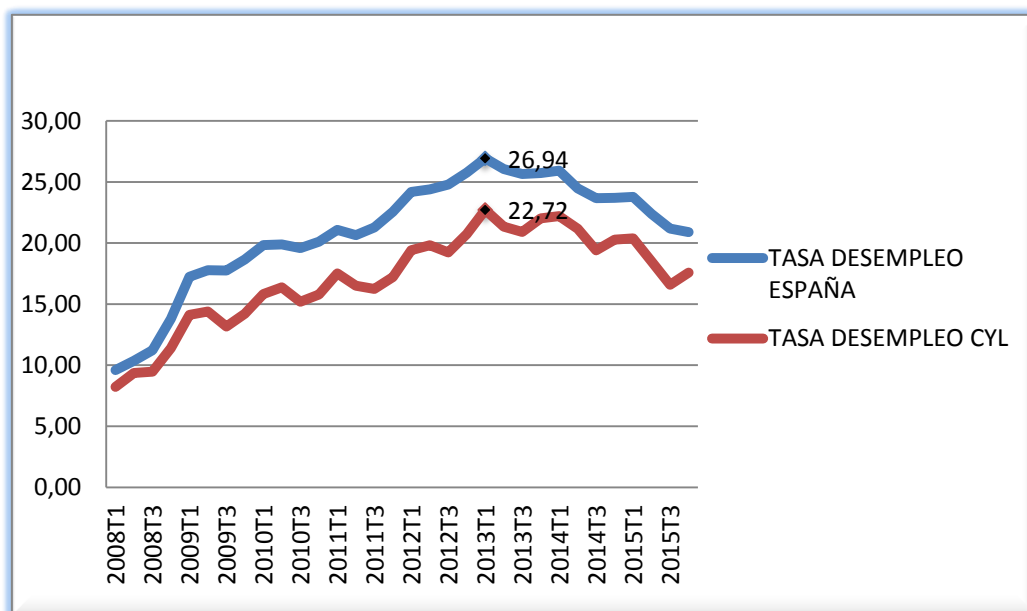
Hasta el año 2006, el PIB crece en términos positivos, es en ese año cuando empieza a decrecer hasta su punto más bajo en 2009 con una tasa de -3.6 %.⁴ A partir de ahí empieza a volver a crecer aunque con episodios de desaceleración.

⁴ INE, tasa de variación del Producto Interior Bruto, 2009

Esto, produjo altos niveles de desempleo y por tanto altos valores de exclusión social.

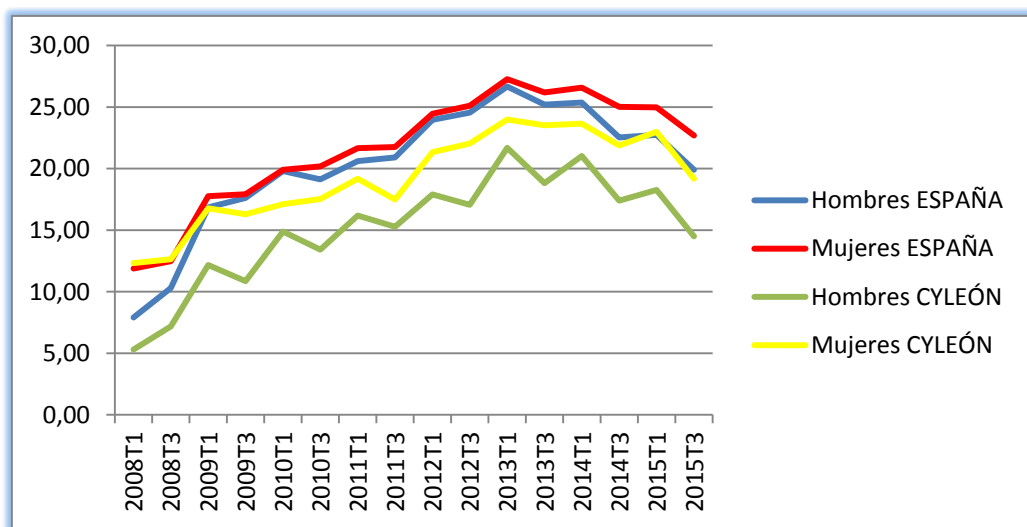
Comparamos la situación del desempleo en España y en Castilla y León.

GRÁFICO 2. TASA DE DESEMPLEO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del INE.

GRÁFICO 3. TASA DE DESEMPLEO POR SEXO.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del INE.

Vemos que, tanto en España, como en Castilla y León, la tasa de paro ha sido más alta en los hombres que en las mujeres, sí que es verdad que en España la diferencia entre una tasa y otra no ha sido tan elevada como en la comunidad.

Como hemos dicho, la tasa de desempleo más baja, se obtiene en el primer trimestre de 2008, con una tasa de 5.30% en los hombres en Castilla y León.

Ahora haremos referencia a la exclusión social;

Una de las consecuencias del desempleo es la exclusión social, se entiende por exclusión social “Proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven, tal proceso, opuesto al de “integración social”, da lugar a una privación múltiple, que se manifiesta en los planos económico, social y político.”⁵

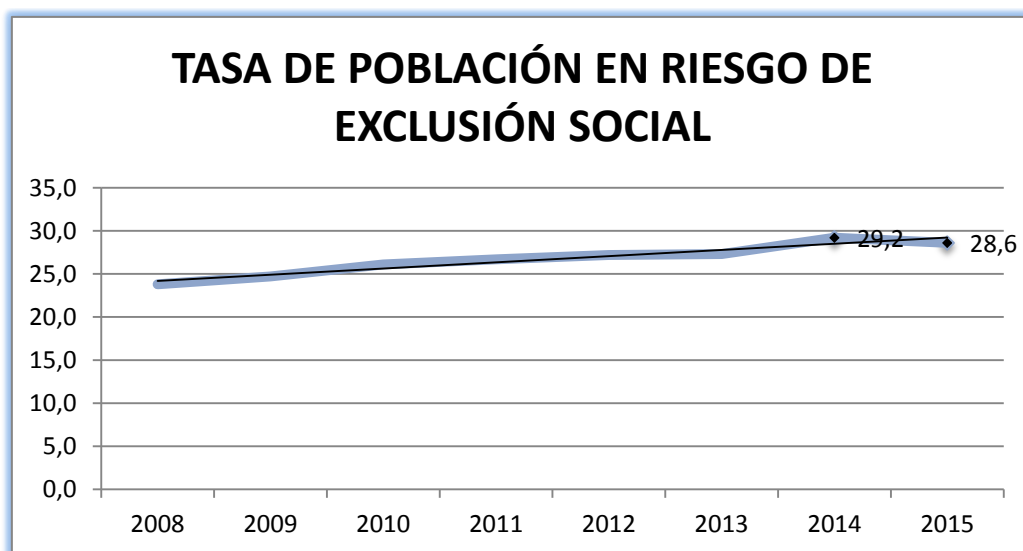
Además la exclusión social, afecta tanto al consumo, como a la política, la educación, vivienda, salud, conflictividad social y aislamiento social.

A medida que la crisis socio-económica, ha ido transcurriendo, la población en riesgo de pobreza o exclusión social ha ido aumentando.

Para poder medir la población en riesgo de pobreza o exclusión social, se creó el indicador armonizado a nivel europeo “ AROPE” (At-Risk-Of Poverty and Exclusion) o tasa de riesgo de pobreza y exclusión social.

En el siguiente gráfico (número 4) se puede apreciar cómo ha ido aumentando esas personas, de ambos sexos, en riesgo de pobreza o exclusión en España durante la crisis.

⁵ European Foundation, for the improvement of living and working conditions, 1994.
<http://aei.pitt.edu/45780/1/1994.pdf>

GRÁFICO 4. TASA DE POBLACIÓN EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Fuente; Elaboración propia a través de datos del INE.

El máximo de la tasa llega al 29,2% del total de la población en el año 2014, es un porcentaje desorbitado y altísimo, que nos hace dar cuenta de en qué situación nos encontramos.

La tendencia que sigue ésta tasa es lineal y ascendente a medida que han avanzado esos años, el 2015 baja un punto porcentual, aún así la situación es alarmante.

Viendo estos datos surge la duda, cómo están nuestros vecinos europeos respecto a estos datos.

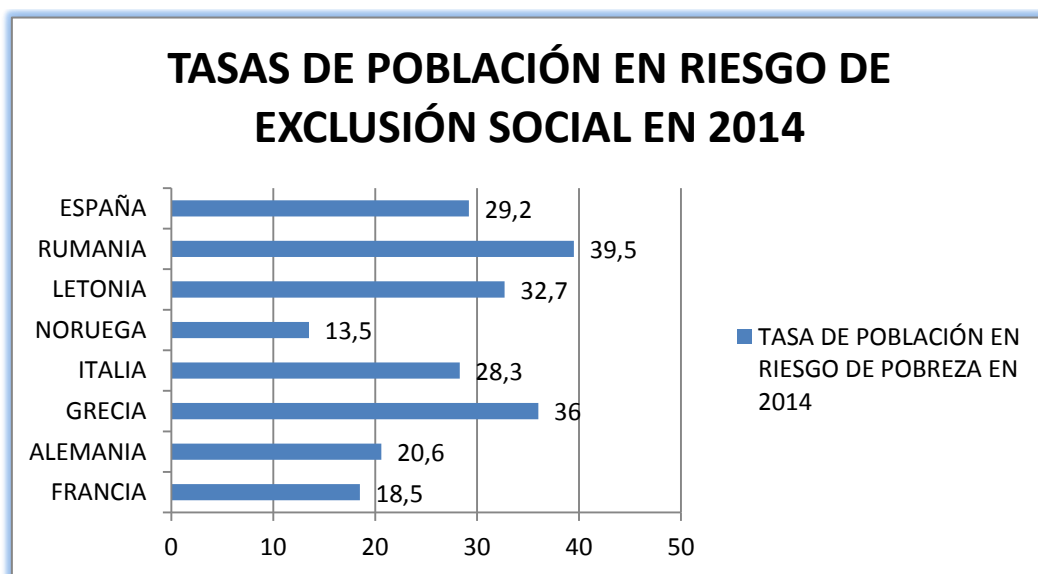
Vemos que en 2014, solo nos superó Grecia, Letonia y Rumanía en cuanto a tasa de población en riesgo de exclusión social, lo que demuestra la necesidad de actuar de forma inmediata.

TABLA 1. PORCENTAJE DE POBLACIÓN EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN PAÍSES EUROPEOS EN 2014.

PORTUGAL	27,5%
FRANCIA	18,5%
ALEMANIA	20,6%
GRECIA	36,0%
ITALIA	28,3%
NORUEGA	13,5%
LETONIA	32,7%
RUMANIA	39,5%

Fuente: Elaboración propia a través de los datos EUROSTAT.

GRÁFICO 4. TASAS DE POBLACIÓN EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos EUROSTAT.

Como consecuencia de esta crisis y de las reformas laborales que se han ido implementando los trabajadores han perdido gran cantidad de poder de negociación, quedan relegados a trabajos mediocres, han asistido a una precarización de las condiciones de trabajo.

Así, en 2014, los hogares que estaban encabezados por una persona que estuviese desempleada superaba el 75,6%⁶ de la población en riesgo de exclusión social.

Sobre todo en España, las principales ocupaciones en 2013 que han llevado a cabo las personas con exclusión severa han sido los empleados domésticos con un 13% del total de personas en exclusión severa, y le siguen los trabajadores asalariados de los servicios de restauración con un 9.3%.⁷

⁶ Zugasti, N. (2014): “ VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España” RVM núm 3.6, pp 11-15.

3. LOS AGENTES SOCIALES Y LA LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL; CRUZ ROJA COMISIONES OBRERAS.

Las políticas públicas no llegan a cubrir todas las necesidades de la sociedad, y se necesita de otras entidades que colaboren con la administración en esa intermediación laboral y asesoramiento, como es el caso de Cruz Roja y Comisiones Obreras.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA.

Cruz Roja Española se organiza bajo los auspicios de la Orden Hospitalaria de San Juan de Jerusalén, en 1864 y es declarada “Sociedad de Utilidad Pública”. Aunque siempre ha trabajado conjuntamente con el Estado, siempre se ha regido por sus principios como la imparcialidad, neutralidad, independencia y el carácter voluntario.

Para este trabajo quería conocer de cerca la labor que hace ante el desempleo y la exclusión social en Palencia.

Para ello me dirigí a su sede en Palencia, allí su coordinadora Nuria me explicó detalladamente como lo afrontan.

El programa de Empleo en Cruz Roja aparece en España en el año 2000, nace como un programa para ayudar a aquella población desempleada en riesgo de exclusión social a conseguir un empleo y una serie de ayudas sociales mientras se consigue ese empleo.

Desde el año 2000 hasta el año 2014 han sido atendidas en toda España 411.111⁸ personas y más de 26.000 empresas han formado parte del reto de favorecer la inserción laboral en personas con dificultad social.

466.724 personas en dificultad social, se han mantenido activas en la búsqueda de empleo. El 55,37% eran mujeres.

Por ejemplo han brindado hasta 2015 una formación especializada y adaptada a las necesidades del mercado laboral de 116.669 personas el 59% de ellas

⁸ Cruz Roja (2014): Las iniciativas de inserción laboral en Cruz Roja, Resumen 2013-2014.

mujeres. Ofreciendo más de 21 especialidades formativas con el deseo de despertar inquietudes en las personas y de motivarlas.

A Palencia el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, llega en el año 2004, al principio las personas a las que iba dirigida mayoritariamente era a la población inmigrante la cual estaba en riesgo de exclusión social, este proyecto estaba financiado también por el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social Español, pero que desde la crisis, el número de personas que acuden solicitando su ayuda ha crecido notablemente, ya no es solo los inmigrantes, sino personas jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años.

Cuando una persona en riesgo de exclusión social se le realiza un plan de inserción socio-laboral, un itinerario de integración, formado por tres puntos claves:

1. Orientación.
2. Formación.
3. Intermediación.

Primero a la persona con dificultades de inserción, es decir con riesgo de exclusión social se le hace una entrevista, consiste en que una orientadora le hace una entrevista ocupacional, se ve las competencias adquiridas y la que le falta por adquirir.

Se utiliza un programa denominado "Emplea +", donde se mide el grado competencial, se mide el grado competencial y se traza una ruta definiendo unos objetivos a cumplir.

Si se detecta falta de formación, se imparten talleres de informática, de Prevención de Riesgos Laborales, de capacitación profesional.

Respecto a la intermediación, el programa de empleo negocia con el tejido empresarial de la zona, por ejemplo en Palencia un año se elaboró un convenio con la asociación de hosteleros de Palencia con compromiso de éstos de contratación.

El plan de intervención, puede ser:

- De forma indirecta: Trata de mejorar la búsqueda activa de empleo, informando sobre el mercado laboral, además de ayudar a usar y promocionar las tecnologías de la información y de la comunicación.
- De forma directa: Mediante el “Reto Alianzas” La orientadora se sienta a negociar con el tejido empresarial de la zona, se recogen ofertas de empleo de las empresas, es decir el pasar de reunirse a unirse para conseguir empleabilidad dentro del Reto Social Empresarial de Cruz Roja.

Existen varios colectivos en riesgo de exclusión social y para cada uno Cruz Roja ha creado diferentes campañas.

- “EN REALIDAD NO TIENE GRACIA.ORG”⁹ Campaña por la igualdad de oportunidades y trato en el empleo a través del humor. Se puso en marcha en 2010 con el objetivo de que la sociedad y las empresas adquiriesen el compromiso de que la edad, o el sexo de una persona no fuese una barrera para acceder al mercado laboral.
- “PONEMOS LA MÚSICA” Campaña para el fomento de la capacitación y la inserción laboral de jóvenes en colaboración con Cáritas, Secretariado Gitano. Se trata de un programa dotado de herramientas como Orientación Laboral, Información y Formación para los jóvenes con dificultades para acceder al empleo.

Como hemos visto uno de los colectivos con más riesgo de exclusión social son las mujeres, por eso Cruz Roja desde su programa de empleo crea una campaña llamada “TE CORRESPONDE, NOS CORRESPONDE”.

Lo que se busca es la corresponsabilidad entre hombres y mujeres para darles a éstas el papel que le corresponde dentro de ella, promover en la sociedad en general y, especialmente, en las empresas una toma de conciencia sobre la necesidad de que la conciliación personal, familiar y laboral sea abordada como tema común entre administraciones, empresariado y ciudadanía. Además de no ser un tema solo y exclusivo de las mujeres.

⁹ Cruz Roja Española (2016). Programas de empleo Cruz Roja
http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=33,11233&_dad=portal30&_schema=portal30

Ya que de esa forma también se está discriminando a las mujeres, lo que se quiere hacer ver sobre todo a las empresas es que contratando a mujeres se gana y no se pierde como muchos creen, quieren hacer ver la contratación de la mujer como una ventaja.

Lo que se busca en todos estos programas y así se transmitió desde Cruz Roja con muchísimo hincapié, lo que de verdad se busca es hacer a la persona autónoma, que se valga por sí misma, que tenga ambiciones y motivaciones diferentes, una formación polivalente y de esa forma consigan un empleo, es la diferencia con el Servicio Público De Empleo, aquí se trabaja la vulnerabilidad de la persona, se le ayuda a crecer.

COMISIONES OBRERAS.

Otra entidad es Comisiones Obreras, es un sindicato de trabajadores creado en 1977, la fecha en la que se legalizó el sindicato que tenía como fin defender los derechos de los trabajadores.

También como en el caso de Cruz Roja quería conocer, la labor que hace Comisiones Obreras a la hora de tratar el tema de Desempleo y Exclusión Social, para ello me dirigí a Marta Mateos Canelo, agente de Desarrollo Social, en concreto lleva el programa de Servicio de Orientación Laboral e Información para un colectivo vulnerable y en riesgo de exclusión social que es el de los jóvenes.

Es un proyecto cofinanciado entre Comisiones Obreras, la Junta de Castilla y León y el Instituto de la Juventud (INJUVE).

Éste servicio está orientado a jóvenes de 16 a 30 años, para ayudarlos y asesorarlos a la hora de conocer derechos laborales, planes como el “PLAN PREPARA” pero también se dedica a aquellos jóvenes con especiales dificultades a la hora de entrar en el mercado laboral, bien por una escasa formación, problemas de conducta etc..

Se divide en cinco entrevistas personales para llevar a cabo el itinerario de inserción laboral para las personas en riesgo de exclusión social.

En la primera entrevista, se produce la primera toma de contacto, el objetivo que se busca es conocer a la persona que viene, normalmente obligada o bien por padres o por los centros y asociaciones de reinserción donde se encuentra.

Se le explica los beneficios de realizar un itinerario para más tarde realizar un análisis de sus puntos fuertes y débiles y establecer unos objetivos conjuntos como puede ser dotar al individuo de herramientas para la búsqueda de empleo. Además se le explica que se puede conseguir un tipo de ayudas económicas, pero no se le detalla nada más para que vuelva a la siguiente entrevista, es decir será un reclamo para que el individuo vuelva.

En la segunda entrevista se trabaja con el usuario las herramientas para la búsqueda de empleo (currículum, carta de presentación, agenda de búsqueda). El usuario tendrá que elaborar un currículum que le enseñará a la agente en la tercera entrevista, se le informa del PLAN DE GARANTÍA JUVENIL, si está dentro del rango de edad, y si cumple los requisitos, se le ayudará a inscribirse.

En la tercera entrevista; Se valorará el currículum que ha trabajado de forma autónoma y se cambiará alguna cosa si lo requiere, sino lo ha hecho se elaborará con la agente de desarrollo, y se trabajará la búsqueda de empleo por internet, las redes sociales profesionales, los portales de empleo...

El usuario se marca unos objetivos y un calendario de búsqueda de de empleo que implique un trabajo constante cada semana, en el se marcarán los tiempos y deberá de apuntar todas las actividades que vaya haciendo.

Durante este proceso, se incluirá al usuario en un taller grupal de motivación hacia la búsqueda de empleo en el cual se trabajará puntos tan importantes como la autoestima, las habilidades de comunicación, la marca personal y la tolerancia y frustración.

En la cuarta entrevista: Se orienta al usuario sobre los distintos recursos de su localidad y alrededores para echar el currículum. Agencias de colocación y empresas de trabajo temporal. En ésta etapa se comenzará a cumplir con el calendario de búsqueda que se ha fijado.

En la quinta y última entrevista; Puesto que las personas en riesgo de exclusión social suelen tener poca formación, se les asesora y anima a la realización de cursos o formación reglada.

Con intervalos mayores de tiempo se cita al usuario, para llevar un seguimiento de su búsqueda de empleo y ayudarlo siempre que lo requiera. Así mismo se le incluye en otro taller grupal para trabajar las entrevistas de trabajo.

Finalmente se evalúa, junto con el usuario, su recorrido en la búsqueda de empleo, y los conocimientos adquiridos, su motivación, habilidades y la constancia.

En el supuesto que el usuario, encuentre un empleo, se le asesorará y ayudará con el contrato, el convenio que le aplican y con todas las dudas que tenga respecto a este tema.

4. CASO PRÁCTICO: ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL PERSONALIZADO.

Como posible solución individual al problema del desempleo y la exclusión social, se va a elaborar un Itinerario de Inserción Laboral Personalizado.

Un Itinerario Personalizado De Inserción Laboral, es un conjunto de acciones para que la persona desempleada mejore su empleabilidad y tenga la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral.

Para su realización, se tiene en cuenta las circunstancias socio-laborales del usuario, incluye esto la formación académica de la persona sobre la que se va a realizar y la experiencia laboral que tiene, además de muchas otras variables.

El modelo de itinerario que he realizado como posible solución a nivel individual del desempleo exclusión social, es un caso en el que se plasmará una situación en la que se encuentran algunas personas hoy en día.

Para ello me he basado en la experiencia de una persona cercana a mí, como modelo representativo entre una relación de desempleo y la exclusión social.

Éste itinerario se va a estructurar en cinco puntos esenciales:

1. **Descripción del caso;** se describe el caso en el que se va a trabajar, en este caso es un varón de más de 45 años.
2. **Datos de identificación personal;** Veremos los datos personales de la persona a la que se le va a realizar el plan de inserción.
3. **Diagnóstico de necesidades;** Ver cuáles son las necesidades prioritarias de la persona para poder empezar a trabajar.
4. **Plan de Acción Personalizado:** Aquí se explicará los objetivos, la metodología, y la temporalización de éste itinerario. Además de conocer en profundidad las actividades que se van a realizar con el usuario día a día.

🚦 DESCRIPCIÓN DEL CASO:

Se va a realizar un itinerario personalizado para mejorar la empleabilidad de un varón de 59 años de edad, quiere decir esto que está dentro del colectivo de personas con más de 45 años, con escasa formación académica, pero con mucha experiencia profesional como conductor de camión.

Se le hace una primera entrevista personal, para que nos cuente su formación, su experiencia laboral, sus inquietudes y como está afrontando ésta situación de desempleo, en ésta primera entrevista lo que se ha de crear es un clima relajado y de colaboración, se le tiene que expresar un compromiso de acompañamiento en todo el proceso.

A la persona con la que se va a trabajar, se le dará una pequeña agenda con los derechos y deberes básicos laborales, además con un pequeño cuadro de seguimiento para que vaya apuntando y haciendo una pequeña memoria del proceso, ya que es una de las partes implicadas y como tal también ha de trabajar para el buen funcionamiento del proyecto.

Lleva en situación de desempleo, un año y medio, es decir, es parado de larga duración, habiendo trabajado en empleos temporales de un mes y 13 días en ese periodo.

Actualmente no tiene ninguna carga familiar, vive solo, tampoco tiene cargas bancarias, la vivienda tiene una hipoteca bancaria de 268,68 Euros.

Tiene un hijo y una hija emancipados, que lo apoyan y lo intentan ayudar, sobre todo en la búsqueda de empleo por Internet.

Su formación académica como antes se ha comentado es escasa, a los 14 años empezó a trabajar, en su momento no le gustaba ir a la escuela por lo que pronto inició su etapa en el mercado laboral, a día de hoy se arrepiente de ello, cree que la formación es algo muy necesario pero se ve incapacitado para retomarla.

Ha trabajado en diferentes profesiones, como agricultor, personal de limpieza, repartidor, operario de producción, carnicero y camionero, dispone de casi todos los carnets de conducir y el certificado de actitud profesional CAP.

Dispone de vehículo propio y no maneja las nuevas tecnologías de la información y comunicación. No tiene ordenador propio.

Su objetivo es encontrar empleo de conductor de camión ya que tiene una experiencia de 32 años en el sector, todos los empleos que ha tenido en éste campo ha sido mediante su red de contactos y conocidos.

Su situación económica actual, es delicada, pues la poca prestación que percibe, está destinada casi en su totalidad a subsanar los gastos fijos de cada mes (comunidad, agua, luz) cuya cuantía es elevada, si lo comparamos con sus ingresos.

He comprobado la poca información que posee atendiendo al mercado laboral. No tiene iniciativa a la hora de ir a buscar un empleo y tampoco se desenvuelve bien a la hora de la búsqueda, no conoce bien las técnicas de búsqueda de empleo, sobre todo por internet.

Se considera una persona trabajadora, perfeccionista, cabezota y enamorada del trabajo de camionero, pero he detectado que es bastante pesimista a la hora de la búsqueda de empleo, siempre reseña su edad como un hándicap importante y esto le repercute en su propia autoestima.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL.

Datos de identificación personal; Fernando Gómez Ruiz, con domicilio en calle Federico Mayo número 30 en Venta de Baños, Palencia.

Nacido el 27 de Mayo de 1957 en Venta de Baños, está separado, sin personas a su cargo y dispone de coche propio tipo B,C1,C,BE,C1E Y CE.

No dispone de información reglada, tampoco ha hecho cursos ocupacionales pero sí que dispone un Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

Datos de identificación de la trayectoria y experiencia profesional: Ha estado trabajando 32 años como conductor de camiones, 25 años en la empresa Raúl Casado S.L, el motivo de la baja en la empresa, fue el cese de actividad en la misma.

Respecto a otras actividades conectadas con la experiencia profesional, ha sido repartidor de pasteles, de gaseosas y de piensos de animales.

Datos de identificación de la disponibilidad; Está totalmente disponible para trabajar, cualquier tipo de jornada, prefiere un contrato indefinido aunque está abierto a aceptar cualquier tipo de contrato, también está totalmente disponible para desplazarse, respecto a la disponibilidad formativa está poco interesado en estudiar de forma reglada pero si está interesado en aprender y formarse de forma práctica.

Datos de identificación de la realidad laboral: El conocimiento que posee Fernando del mercado de trabajo es nulo, no sabe apenas como funciona, solo conoce el currículum vitae en formato papel para la búsqueda de empleo.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

PROTOCOLO ENTREVISTA OCUPACIONAL: EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA.

Lo que se va a hacer aquí es analizar sus puntos fuertes y los débiles para poder actuar, conocer sus debilidades y empezar a trabajar de tal forma que se acaben convirtiendo en fortalezas.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL:

- **Elementos personales que dificultan la empleabilidad:** Es mayor de 45 años, presenta resistencia en el ámbito de la formación, concretamente para la elaboración de exámenes y memorización de información, tiene una hipoteca que pagar, con un coste de 268,68 Euros, sumándole los 144 Euros de gastos fijos cada mes, no tiene suficiente recursos económicos ya que cobra una prestación de 592 Euros.
- **Elementos personales que facilitan la empleabilidad;** Tiene una experiencia laboral de 32 años en el sector transportes, cuenta con una disponibilidad de 14 horas diarias para buscar empleo, tiene ganas de trabajar ya que se encuentra en un estado de aletargamiento del que quiere salir, necesita actividad, cuenta con coche propio, tiene apoyos

familiares (hermanos/as, hijos/as...) una red de contactos muy amplia en el sector transportes.

- **Necesidad de intervención; Sí**
- **Tipo de intervención;**
 - Necesidad de encontrar un empleo a corto plazo debido a su economía precaria.
 - Necesidad de entender lo importante que es la formación y los beneficios que tiene para mejorar su empleabilidad.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN;

- **Carencias formativas que dificulten la empleabilidad:** No tiene formación (no tiene el graduado escolar), no tiene hábito de estudio, tampoco intención de estudiar y no se muestra receptivo a realizar pruebas escritas o memorizar, quiere que sean eminentemente prácticas (por lo que se descarta una formación reglada), no se expresa de forma correcta de forma escrita y tampoco conoce ni maneja las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
- **Formación que facilita la empleabilidad:** Comprende bien los documentos escritos, ha realizado cursos relacionados con su profesión como el CAP, cuenta con varios carnets de conducir, tiene intención de realizar cursos en otras especialidades como son la jardinería y la carpintería.
- **Necesidad de intervención: Sí**
- **Tipo de intervención:**
 - Necesidad de orientación y asesoramiento formativo.
 - Necesidad de elegir una salida formativa.
 - Necesidad de conocer y utilizar las tecnologías de la información y de la comunicación (TICS)

- Necesidad de entender que existen vías de acceso al mercado laboral que funcionan mediante pruebas escritas, teóricas y que por tanto no van a ser prácticas como él desea.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA TRAYECTORIA Y DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL.

- **Elementos profesionales que dificultan su empleabilidad:** Tiene experiencia mayoritaria en un único sector que es el de transporte, tiene otras experiencias en otros sectores, pero de muy poca duración.
- **Elementos profesionales que facilitan la empleabilidad:** Tiene una larga experiencia laboral en un sector que es el de transportes y aunque con una experiencia muy limitada también tiene conocimientos en otros ámbitos, destaca que es una persona polivalente, puede encargarse de cualquier trabajo si se le forma correctamente.
- **Necesidad de intervención:** Sí.
- **Tipo;** Necesidad de centrar su búsqueda de empleo en puestos acordes a su mayor experiencia laboral, aunque para nada se descartan otros nuevos trabajos a los que poder acceder.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE DESOCUPACIÓN:

- **Situación de desocupación que puede dificultar la empleabilidad:** Persona mayor de 45 años, que utiliza solo una hora diaria o menos a buscar empleo, cobra una prestación por desempleo muy baja, ya que en sus nóminas solo cotizaba por el salario mínimo interprofesional, lo que le ha rebajado la prestación por desempleo, no está acostumbrado a estar en el paro, es la primera vez que se encuentra en esta situación.
- **Situación de desocupación que puede facilitar la empleabilidad:** Está inscrito en el Servicio de Empleo Público Español (SEPE), cobra una prestación por desempleo y no tiene cargas familiares

- **Necesidad de intervención:** Sí
- **Tipo de intervención:**
 - Necesidad de ampliar el tiempo dedicado a la búsqueda de empleo, ya que solo una hora al día es muy poco tiempo.
 - Necesidad de plantearse la jubilación anticipada.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD:

- **Falta de disponibilidad que puede dificultar la empleabilidad:** Como antes se ha tratado, lo que dificulta la empleabilidad es la poca dedicación y tiempo invertido a la búsqueda de empleo.
- **Tipos de disponibilidad que puede facilitar la empleabilidad:** Dispone de mucho tiempo para buscar empleo, 14 horas diarias, está dispuesto a realizar cursos de inserción, tiene disponibilidad geográfica total, al igual que disponibilidad inmediata.
- **Necesidad de intervención:** Sí
- **Tipo de intervención:**
 - Necesidad de tener un horario establecido para llevar acciones enfocadas a la búsqueda de empleo (búsqueda de ofertas de trabajo, entrega de currículum en empresas, entrevistas etc...) pero sobre todo que se respete en el orden que se establezca.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE INTERESES VALORES Y ACTITUDES OCUPACIONALES:

- **Elementos que pueden dificultar la empleabilidad:** La poca confianza en encontrar un empleo, el hándicap de la edad, la poca flexibilidad y apertura a los cambios de empleo que tiene.
Además del interés limitado por otros trabajos que no sea en el sector del transporte, le da mucha importancia a la economía y a encontrar un

trabajo, ya que sus recursos económicos están muy limitados y tiene que afrontar diversos pagos todos los meses.

Su actitud es la de pesimismo, puesto que después de unos meses en la búsqueda activa de empleo, no encuentra trabajo y la situación se le hace cada vez más pesada, pasa muchísimos ratos en casa sin socializar, sin salir a la calle por el miedo al gasto de dinero de forma innecesaria, al igual que le desmoraliza, no poder tener detalles con las personas a las que quiere, como hacer un simple regalo de cumpleaños, ya que le da mucho valor a la familia y a los amigos.

- **Elementos que pueden facilitar la empleabilidad:** Interés en encontrar un empleo de forma inmediata y realizar una búsqueda activa e intensa, siempre ha sido valorado positivamente en su puesto de trabajo como conductor de camión, porque así se lo han reconocido Conoce y maneja las nuevas tecnologías útiles en el sector del transporte.
- **Necesidad de intervención:** Sí
- **Tipo de intervención:**
 - Necesidad de afrontar positivamente los cambios y ser más flexible ante nuevos empleos.
 - Necesidad de cambiar su actitud pesimista a una más positiva y proactiva en la búsqueda de empleo.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA REALIDAD LABORAL.

- **Elementos que pueden dificultar la empleabilidad:** No es consciente de la realidad laboral en la que nos encontramos, ya que no conoce la oferta y la demanda que existe en la actualidad en el sector transporte, tampoco maneja los diferentes instrumentos para la búsqueda activa de empleo, no sabe realizar un currículum, ni una carta de presentación, no conoce las webs específicas de empleo, ni las técnicas para desenvolverse con soltura en una entrevista telefónica, no conoce las

empresas de trabajo temporal que existen cerca suyo y nunca ha elaborado una tabla con su red de contactos de forma minuciosa.

- **Elementos que pueden facilitar la empleabilidad:** Desconoce cuántos contactos tiene en total pero sabe que tiene bastantes contactos y que por esa vía podría llegar a encontrar un empleo por medio de la recomendación.

- **Necesidad de intervención :** Sí

- **Tipo de intervención:**
 - Necesidad de conocer las salidas laborales que existen en el sector de los transportes.
 - Necesidad de conocer, manejar y realizar un Currículum Vitae.
 - Necesidad de conocer, manejar y realizar una carta de presentación.
 - Necesidad de conocer y manejar páginas webs específicas de empleo.
 - Necesidad de conocer técnicas y practicar la entrevista telefónica.
 - Necesidad de realizar una lista de Empresas de Trabajo Temporal, cercanas a él.
 - Necesidad de realizar un listado con su red de contactos.

GRADO DE COHERENCIA:

1* Es una persona de fácil empleabilidad, el conseguir un empleo a corto plazo va a ser una tarea relativamente sencilla.

2* Es una persona poco empleable, el conseguir un empleo a corto plazo va a ser, una tarea costosa pero viable.

3* No empleable, la opción de conseguir un empleo a corto plazo puede llegar a ser descartada y se empieza a pensar en conseguir un empleo a largo plazo.

El usuario tiene un nivel de coherencia 2, es decir es una tarea costosa que necesita de bastante tiempo pero es viable y por tanto se va a empezar a trabajar con él.

OBSERVACIONES GENERALES

- Es una persona que se define como trabajadora, perfeccionista y enamorada de su trabajo, no tiene confianza en encontrar un trabajo a corto plazo, cada vez se está aislando más de amigos y familiares por la falta de empleo y la necesidad monetaria que tiene, apenas tiene formación y tiene resistencia a formarse debido a su edad.

A partir de estas necesidades, y la valoración de todas ellas, nos planteamos que la primera necesidad a cubrir es por parte del usuario es encontrar un empleo a corto plazo para mejorar levemente su economía y empiecen a remitir los primeros signos de exclusión social.

 **PLAN DE ACCIÓN PERSONALIZADO.**

JUSTIFICACIÓN:

Una vez recogida toda la información pertinente y habiendo realizado un diagnóstico y evaluación de las necesidades del usuario, se ha de comenzar con el **Plan de Acción Personalizado** teniendo como finalidad convertir al usuario demandante en una persona con un grado más alto de empleabilidad y conseguir un empleo a corto plazo.

Se atenderá en todo momento a las necesidades propias e intereses del usuario, lo que se busca es una cooperación entre el usuario y la persona que le ayuda en este proceso, se busca una sinergia.

OBJETIVOS DE ESTE PLAN DE ACCIÓN.

- **GENERAL:** Mejorar la empleabilidad del usuario. Atendiendo a sus necesidades personales, de desocupación, de realidad laboral y de disponibilidad, siempre atendiendo a sus intereses y preferencias.

- **ESPECÍFICOS:**
 1. Reconocer e identificar intereses y preferencias.
 2. Dar salida a las necesidades de disponibilidad.
 3. Dar salida a las necesidades de realidad laboral.
 4. Dar salida a las necesidades personales.
 5. Dar salida a las necesidades de formación.

OPERATIVOS:

1. Realizar preguntas al usuario para conocer su experiencia laboral, formación, gustos y preferencias, expectativas de empleo, conocimiento de la realidad laboral y actitudes/ aptitudes.
2. Firmar un contrato de compromiso.
3. Ampliar el tiempo de búsqueda de empleo a 4 horas diarias.
4. Realizar un horario de búsqueda de empleo y respetarlo.
5. Dar a conocer salidas laborales que existen en el sector transporte.
6. Enseñar la documentación necesaria para la elaboración de un currículum vitae.

7. Conocer, realizar y manejar una carta de presentación.
8. Conocer, realizar y manejar una llamada de teléfono en relación a una oferta de empleo.
9. Realizar una lista con su red de contactos.
10. Realizar una lista de ETTS y empresas relacionadas con el sector transporte.
11. Informar sobre la jubilación anticipada.
12. Dar a conocer las nuevas tecnologías, el uso de Internet, y el manejo de las páginas webs específicas para la búsqueda de empleo.
13. Conocer e informar sobre cursos de formación no reglada.

METODOLOGÍA:

Se va a partir de una tecnología potenciadora de las capacidades de la persona. Las acciones tendrán en cuenta las limitaciones de nuestro usuario.

El Plan de Acción Personalizado se va a realizar atendiendo a una metodología activa y participativa, donde el demandante va a ser el verdadero protagonista en todas las acciones para la búsqueda de empleo.

Activa, por el hecho de que tanto el usuario como la persona que lo acompaña y le guía, tenemos que estar dispuestos a sacar el plan adelante y anticiparse a cualquier imprevisto que pueda originarse, y participativa porque ambas partes tienen que trabajar conjuntamente.

Es muy importante la implicación del usuario para que las acciones que se planteen obtengan las metas deseadas.

Otra condición indispensable para conseguir el éxito en este trabajo es la confianza que se tienen que entablar entre las dos partes.

Una de las características importante de la metodología, es la flexibilidad, es decir, que el programa se va a ejecutar al ritmo del usuario o las necesidades que éste demande. Por ejemplo, se puede retrasar una acción porque en un momento dado se cree que es importante dar respuesta o tratar otro asunto que en el que se vea, que el beneficiario va a salir reforzado.

La primera entrevista, para recabar información, se planteará con anterioridad a las acciones que se vayan a ejecutar, buscando un lugar agradable que inspire confianza para el usuario, manteniendo un rol comunicativo en todo momento, atendiendo a lo que el usuario quiere contar, sin hacer juicios de valor.

Las acciones que se van a ejecutar tienen métodos similares entre ellas, se utilizará un vocabulario sencillo, de fácil comprensión, en todo momento el usuario va a tener la palabra en caso de duda. Destacar que van a existir actividades realizadas por las dos partes en común y otras que serán en solitario. Es decir las realizará solo el usuario.

Todas las actividades conjuntas se llevarán a cabo por las tardes disponiendo de dos horas aproximadamente para su ejecución aunque éste tiempo puede variar. Acto seguido, la persona responsable de la actividad, evaluará dicha sesión en cada hoja de registro correspondiente a cada acción, respondiendo a si se ha llegado a los objetivos marcados previamente y las observaciones pertinentes es decir si se han tenido dificultades, complicaciones, aspectos a mejorar y aspectos a felicitar al usuario.

Las actividades en solitario, se trabajarán en horario de mañana por parte del demandante y en horario de mañana y/o tarde en caso mi caso, que soy la guía en este proceso.

La localización de las acciones con el usuario será en su domicilio por deseo de éste, y por mi parte la persona que le voy a guiar en el proceso, en mi domicilio particular.

TEMPORALIZACIÓN

Se van a detectar dos temporalidades de forma paralela, en la que se diferencia el trabajo por parte de la persona que guía el proceso, se le llamará temporalización profesional y la otra la temporalización del usuario.

El trabajo se va a repartir de la siguiente forma; Desde el día 24 de Mayo de 2016, a 1 de Julio de 2016.

ACCIONES A EJECUTAR.

ACCIÓN Nº1: ENTREVISTA PERSONAL.**OBJETIVOS:**

Realizar preguntas al usuario para conocer su experiencia laboral, formación, gustos y preferencias.

Además de las expectativas de empleo, conocimiento de la realidad laboral y sus aptitudes/actitudes.

TEMPORALIZACIÓN: 24 y 26 de Mayo de 2016. Dividida en dos encuentros unos de 15 minutos y otro de 30 minutos.

METODOLOGÍA: La entrevista se divide en tres partes, la fase de acogida en la que se presenta lo que se pretende, la finalidad que tanto el usuario como la persona que lo va a guiar en el proceso de encontrar trabajo buscan, la parte de recogida de información, y la despedida con una reseña a lo que se hará en la próxima sesión.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

Después de haber realizado la entrevista inicial con el usuario se concluye que la entrevista ha sido clara y amena, se ha llegado a conocer los objetivos que se buscan, lo que se pretende.

Sí, se han encontrado dificultades a la hora de expresión del usuario ya que en ocasiones ha tardado bastante en contestar por no saber expresarse.

ACCIÓN Nº 1.1: BRAINSTROMING.**OBJETIVOS:**

- Realizar una tormenta de ideas, es decir se quiere ver que ideas le sugiere las palabras que la persona que lo está guiando en el proceso le va a dar.
- Ver hasta qué punto el individuo está afectado por el desempleo, si está muy desanimado y ver por donde hay que empezar a explicar que los hándicaps que él ve, hay que convertirlo en una oportunidad. Los “defectos” convertirlos en virtudes”.

TEMPORALIZACIÓN: 26 de Mayo de 2016. 30 minutos.

METODOLOGÍA: Se le da al usuario una serie de palabras con un intervalo de tiempo de 5 minutos, el usuario ha de ir apuntando en una hoja lo que esa palabra que se le ha dado le sugiere.

Palabras a utilizar; Empleo, familia, sueldo, crisis, desempleo.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

Sí, se han conseguido los objetivos, el usuario de ha desenvuelto con habilidad en esta prueba, quiere decir esto que es una persona creativa, que tiene muchas ideas que sacar de la mente, pero está tan desanimado que todo lo ve negativo, más de lo que se creía, por ejemplo a la palabra desempleo, unió la palabra pesadilla y cansancio. Con lo cual se tiene a un usuario creativo y válido pero tremendamente desmotivado.

ACCIÓN N°2: HORARIO.**OBJETIVOS:**

- Realizar un horario y respetarlo.
- Ampliar el tiempo de búsqueda de trabajo a 4 horas diarias.

TEMPORALIZACIÓN: 31 de Mayo de 2016. De 17:00 a 18:00

METODOLOGÍA: Teniendo en cuenta que el usuario cuenta con una total disponibilidad horaria para realizar las actividades propuestas en el plan de acción, tenemos que especificar y concretar el horario para la búsqueda de empleo que se llevará a cabo.

Para realizar el horario, se ha de tener un encuentro con el usuario, y se elaborará de acuerdo a sus necesidades, es una de las actividades en las que más compromiso se necesita por parte de él.

Se elaborará una tabla, en la que estarán dispuestas las horas y las acciones de acuerdo a cada día de la semana, en horario de mañana o de tarde que el usuario ha de realizar rigurosamente. También se especificarán las acciones que el usuario tendrá que efectuar solo y las que efectuará ayudado.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

Al evaluar el horario hay que fijarse en;

- **Su elaboración:** Han surgido algunas dificultades para realizar el horario con el usuario ya que a pesar de que tiene una disponibilidad total, al construir el horario ha sido difícil de encajar cada acción en los días correspondientes, ya que se busca que el horario combine a los partes.
- **Su ejecución y cumplimiento:** en éste aspecto, por las dos partes hemos pactado respetar al máximo el horario propuesto. Por tanto se cree por ambas partes, que aunque el horario dispuesto ha sido costoso de elaborar, hará que el proceso siga un curso, marcado por unas pautas y por tanto dificultará su incumplimiento por ambas partes.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

Sí, se han conseguido los objetivos, ha sido un poco costoso por la reticencia del usuario a aumentar el tiempo de búsqueda de empleo, pero al final se ha conseguido un compromiso por su parte.

ACCIÓN Nº3: AGENDA ACTIVIDADES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO (Anexo número 1).**OBJETIVOS:**

- Realización de una tabla donde se refleje a los puestos de trabajo a los que el usuario opta.

TEMPORALIZACIÓN: 2 de Junio de 2016. De 17:00 a 17:30.

METODOLOGÍA: Elaborar una tabla donde quede recogido para posteriormente cuando inicie la búsqueda ir apuntándolo. Para ello nos basaremos en una tabla recogida en una Guía de búsqueda de Empleo.¹⁰

El puesto y Ciudad donde se encuentra.

Empresa en la cual se opta al puesto.

Fecha y forma de contacto con la empresa.

Estado de la solicitud de ese puesto de trabajo.

Persona y teléfono de contacto al que se tiene que dirigir.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

El objetivo, era sumamente sencillo, era el de realizar una pequeña tabla para recoger todos los movimientos que tienen lugar en la búsqueda de empleo, el usuario lo ha entendido a la perfección, se ha comprometido a tenerla actualizada para que sea más fácil hacer un seguimiento detallado.

¹⁰ Consejo de Juventud de Castilla y León y Comisiones Obreras Jóvenes; Guía Práctica de Búsqueda de Empleo.

ACCIÓN Nº4: CONTRATO DE COMPROMISO Y CONFIDENCIALIDAD.**OBJETIVOS:**

- Firmar un contrato de compromiso de respeto de la confidencialidad.

TEMPORALIZACIÓN: 2 de Junio de 2016. De 17:30 a 18:00.

METODOLOGÍA: Elaborar un contrato de compromiso, donde quede reflejado que se va a respetar la confidencialidad del usuario, no se revelarán datos personales relevantes, ya que el nombre que se utilizará y los apellidos son ficticios, respetando así la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 15/1999 del 13 de Diciembre.

Así como un compromiso de respetar y realizar todas las actividades propuestas en el Plan de Acción Personalizado.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

El contrato de compromiso y confidencialidad, se ha firmado de forma correcta por ambas partes, ambas partes nos comprometemos a respetarlo y a llevarlo a cabo.

ACCIÓN Nº5: CONOCER LA REALIDAD LABORAL.**OBJETIVOS:**

- Dar a conocer la realidad laboral.
- Dar a conocer las salidas laborales que existen en el sector del transporte.
- Dar a conocer que existen vías de acceso al mercado laboral que funcionan mediante pruebas.

TEMPORALIZACIÓN: 7 de Junio de 2016. De 17:00 a 18:00.

METODOLOGÍA: Explicar mediante un esquema como está el mercado de trabajo en España, lo que ha caído la oferta de puestos de trabajo, sobre todo los poco cualificados, los desempleados que hay en España y en Castilla y León, además de observar cómo está el sector del transporte que se ubica dentro del sector terciario, o sector servicios.

Se ha de utilizar un vocabulario sencillo, sin tecnicismos a la hora de hablar de datos, tras la explicación, se deja al usuario que haga las preguntas oportunas, por si tuviese alguna duda.

Para explicar los datos, me se remitiré a la página web del Instituto Nacional de Estadística, donde dispondremos de todos los datos que estamos buscando.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

A la hora de conocer la realidad laboral, he de decir que ha habido bastantes dificultades por parte del usuario, se ha intentado hacer un esquema sencillo para plasmar la realidad laboral en España, y sobre todo centrado en el sector servicios.

El usuario se muestra en la actividad poco receptiva y desmoralizada por la situación, a lo que ha estado haciendo referencia a su edad como un impedimento, la labor que se ha llevado a cabo es quitarle esa idea de la cabeza, se tiene que convertir de un lastre a una fortaleza.

Después de las explicaciones, se le han hecho preguntas al usuario para ver si había quedado claro, ya que había sospechas de que el usuario no se había

enterado de forma correcta, pero no fue así el usuario sí que tenía clara la realidad laboral, al menos un retazo de ella en el sector servicios.

En todo momento el usuario se mostró muy desmotivado.

ACCIÓN Nº6: CURRÍCULUM VITAE (ANEXO NÚMERO 2)**OBJETIVOS:**

- Enseñar la documentación necesaria para la elaboración de un currículum vitae.

TEMPORALIZACIÓN: 9 de Junio de 2016. De 17:00 a 18:00.

METODOLOGÍA: Dar a conocer, los beneficios que tiene elaborar un currículum vitae simplificado y ordenado. Explicar cómo se realiza (atendiendo a los tipos que existen) y la finalidad que este conlleva.

A la hora de optar a una candidatura, la forma de entrega ha cambiado, ahora en la mayoría de empresas se tramita a través de Internet, una vez que se haga de esa forma, se entregará en mano si en ese momento se cree conveniente.

Se acudirá a un Libro de formación y Orientación Laboral para un Grado Superior de Formación Profesional, para que el usuario vea, el contenido mínimo que el currículum ha de contener, a partir de todo esto se elaborará uno propio.

Se le explica que hay que elaborar el currículum en función del puesto al que se vaya a optar, si el usuario va a optar a un puesto de camionero en una empresa de transportes, se quita la experiencia por ejemplo de peón de albañil ya que no es relevante, y se hará más hincapié en las de conductor de camión.

Si es una ETT por ejemplo se pondrán todas las experiencias posibles, si no se opta a un puesto de trabajo concreto.

EVALUACIÓN: ¿Se han conseguido los objetivos?

El usuario proporcionó el currículum que él tenía ya elaborado con el que echaba las candidaturas, para que se hiciese una comparación con el que quedase al final de la actividad.

Cuando entregó el currículum que él tenía elaborado, pude observar que aunque antigua, tenía experiencia en peón de obra y perforador, cosa que no

se había comentado en la entrevista previa, ya que el usuario no lo consideró importante.

La elaboración del currículum no resultó complicada, únicamente hubo problemas en cuanto a que el usuario no sabía definir sus capacidades o sus virtudes para plasmarlo en el papel.

En esta sesión se nota al usuario, más animado, menos decaído.

ACCIÓN N°7: CARTA DE PRESENTACIÓN (Anexo número 3).**OBJETIVOS:**

- Conocer, realizar y manejar la carta de presentación.

TEMPORALIZACIÓN: 14 de Junio de 2016, de 17:00 a 19:00.

METODOLOGÍA: En primer lugar se dará a conocer al usuario, qué es una carta de presentación y para lo que sirve, para ello se recopilará la información necesaria y más práctica posible, como por ejemplo la que viene en el libro de texto de Formación y Orientación laboral referenciado.

Se detallarán las partes en las que se divide ésta carta de presentación, qué redacción es la adecuada, además de que para cada trabajo ha de hacer una diferente, es decir para cada empresa se elaborará una carta de presentación diferente en función del puesto al que se aspire.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

El usuario ha entendido perfectamente lo que se pretende con la carta de presentación, en un lenguaje informal es la primera noticia que la empresa tiene de mí, la mejor cara ha de quedar plasmada en la carta, es sumamente importante, lo que se hace es vender un producto y como tal el producto que queremos que compren, somos nosotros.

Y la verdad que el usuario lo ha captado perfectamente, sigue siendo costoso el “venderse” el sacar adjetivos buenos de él mismo, pero cada vez se le ve más animado y participativo, confía en el proyecto y así lo hace saber.

ACCIÓN Nº8: ENTREVISTA TELEFÓNICA.**OBJETIVOS:**

- Conocer en qué consiste una entrevista telefónica y saber desenvolverse con naturalidad.

TEMPORALIZACIÓN: 16 de Junio de 2016, de 17:00 a 18:30.

METODOLOGÍA: En primer lugar se le explicará al usuario qué es una entrevista telefónica, y sirve en la selección de personal como primera prueba o primera criba para descartar candidatos a ese puesto de trabajo.

Por eso, es sumamente importante que en la entrevista telefónica de trabajo se esté atento y dispuesto, en ella quién se esté encargando de esa tarea, preguntará por la disponibilidad del candidato, sus intereses, y le emplazará a una entrevista personal.

Para que al usuario se desenvuelva de forma correcta ante esta situación, se hará un roll playing, quiere decir esto ponerse en la situación, un “juego de roll”.

En ella el usuario será el candidato al puesto y en la otra parte la persona insertora, quién le está guiando en el proceso, actuaré como si fuese la empresa.

Se harán varias entrevistas, como si fuesen diferentes puestos de trabajo en el caso del usuario, se enfocarán al sector transportes preguntándole por la disponibilidad y por los carnets de conducir de los que dispone.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

Sí, se han conseguido los objetivos, al principio ha estado bastante titubeante, como que no supiese lo que decir, poco a poco se ha ido sintiéndose más cómodo y confiado, ha mostrado interés en todo momento, y ha revelado que le resulta motivadoras este tipo de dinámicas.

ACCIÓN Nº9: ENTREVISTA PRESENCIAL. (Anexo número 4).**OBJETIVOS:**

- Conocer en qué consiste una entrevista personal y saber desenvolverse con naturalidad.

TEMPORALIZACIÓN: 21 de Junio de 2016, de 17:00 a 18:30.

METODOLOGÍA: La entrevista personal es la siguiente prueba para seguir con la criba de candidatos.

En este caso la metodología será la de ver en la página web "YOUTUBE" diferentes situaciones en una entrevista de trabajo, las que son correctas e incorrectas.

A partir del visionado de los vídeos, el usuario, comentará las cosas que a le parecen correctas y las que le parecen incorrectas, dando posibles soluciones a ello.

Además se hará un roll playing con preguntas típicas de una entrevista de trabajo al uso, es decir las destinadas a puestos de trabajo con baja o poca cualificación.

Las preguntas elaboradas para preguntarle se encuentran en el anexo, número 4.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

Sí, se han conseguido los objetivos, pero al principio tuvo la misma actitud que el otro día, titubeante y desconfiado, a medida que se avanza en la actividad, va centrándose, aunque hoy está apático, es una situación un poco desconcertante, no sé si solo es un mal día o qué ocurre pero me preocupa y desconcierta.

ACCIÓN N°10: NUEVAS TECNOLOGÍAS Y PÁGINAS WEB ESPECÍFICAS DE EMPLEO.

OBJETIVOS:

- Dar a conocer las nuevas tecnologías y el uso de Internet.
- Conocer y manejar páginas webs específicas de empleo.

TEMPORALIZACIÓN: 23 de Junio de 2016, de 17:00 a 20:00.

METODOLOGÍA: En primer lugar daremos a conocer a nuestro usuario qué son las nuevas tecnologías y los dispositivos electrónicos que existen hoy en día. Lo que es un navegador, y la múltiple oferta que existe de los mismos.

Una vez que el haya adquirido bastante manejo, se empezará a explicar al usuario, las diferentes páginas web de empleo que existen y cómo se han de manejar.

Ayudarle a discernir entre las que son válidas y fiables de las que no lo son.

Además de todo esto, se creará una lista con las páginas de empleo más utilizadas para que desde casa con ayuda de su Smartphone, entre, navegue y consulte además de crearse perfiles en ellas para luego poder quedar allí su currículum.

Durante esta actividad, el usuario cuenta con apoyo para que en cualquier momento pueda ser ayudado.

Es muy importante que se le transmita al usuario que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, son elementos muy útiles a las que no hay que tener miedo y de las que hay que hacer un buen uso.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

Al principio, el usuario estaba muy bloqueado en éste tema se mostraba reticente alegando que todo era mejor en formato papel, a medida que la actividad ha transcurrido, se ha ido dando cuenta de las múltiples y sencillas utilidades que tiene Internet, se ha comprometido en seguir utilizándolo.

ACCIÓN Nº11: RED DE CONTACTOS, ETT Y EMPRESAS.**OBJETIVOS:**

- Conocer y realizar una lista con su red de contactos.
- Realizar una lista de ETT y empresas dedicadas al transporte.

TEMPORALIZACIÓN: 28 de Junio de 2016, de 17:00 a 19:00.

METODOLOGÍA: Se recogerá, en una lista todos los contactos que el usuario conoce, con sus datos personales, ya que tener una buena red de contacto será de suma importancia a la hora de encontrar un trabajo, ya que pueden hacer de intermediarios a la hora de recomendar a alguien en un puesto de trabajo.

También se elaborará una tabla con todas las ETT y empresas dedicadas al sector automovilístico de Palencia y Valladolid, se elaborará con la ayuda de Internet.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

El usuario tiene una red de contactos muy extensa, ha ido elaborándola con los contactos que tenía en su teléfono, sorprendentemente tiene más de los que recordaba por tanto empezará a llamar y preguntar para ver si actualmente están trabajando, si en la empresa en la que están trabajando necesitan personal etc...

Respecto a la búsqueda y elaboración de una lista con las Empresas de Trabajo Temporal de Palencia y de Valladolid, la actividad se ha desarrollado sin problemas, ha sido muy enriquecedora para el usuario a la hora de buscar por Internet, ya que le ayuda a coger destreza.

En los próximos días el usuario, se compromete a inscribirse en ofertas de trabajo a través de Internet y la página de ETT.

ACCIÓN Nº12: JUBILACIÓN ANTICIPADA.**OBJETIVOS:**

Informar sobre la Jubilación Anticipada. Conocer los requisitos de acceso.

TEMPORALIZACIÓN: 30 de Junio de 2016, de 17:00 a 19:00.

METODOLOGÍA: Conociendo la edad que tiene el usuario, se ve como una posible opción la jubilación anticipada, se detectó en la primera entrevista, que uno de los deseos fue informarse sobre ella, y se contempló como una opción, por lo tanto el usuario junto conmigo, buscará información sobre la jubilación anticipada en la página web de la seguridad social, donde detalladamente se explica los requisitos que hay que tener para su acceso, se lee de forma detallada, mientras se le va explicando al usuario de forma detallada y resolviendo sus dudas.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

Sí, se han conseguido los objetivos, el problema reside en que le falta de tiempo cotizado para poder llegar a la jubilación anticipada, con lo cual no le queda más remedio que buscar un trabajo para seguir cotizando durante algunos meses más.

ACCIÓN Nº13: FORMACIÓN.**OBJETIVOS:**

- Dar a conocer al usuario la importancia de la formación y los beneficios que ésta tiene.
- Orientar y asesorar a nivel formativo
- Elegir una salida formativa.

TEMPORALIZACIÓN: 1 de Julio de 2016, de 17:00 a 18:30.

METODOLOGÍA: Viendo la reticencia que tiene el usuario a formarse, dejó bien claro que no le gustan las pruebas escritas, ni memorizar en exceso.

Se le explica al usuario que no es necesario que se forme en unos estudios reglados, sino en la realización de cursos.

Se le informa lo que es el certificado ADR, el certificado que capacita para conducir mercancías peligrosas, y por tanto abrir el abanico de posibilidades.

EVALUACIÓN ¿Se han conseguido los objetivos?

Sí, se han conseguido los objetivos que se perseguían, ya que el usuario se ha interesado en el certificado ADR, y se ha comprometido a realizar un curso para sacárselo en un corto período de tiempo.

5. CONCLUSIÓN

Para la sociedad española hoy en día, hablar de desempleo es algo muy común, desde que empezó la crisis, nos hemos acostumbrado a verlo como algo muy familiar, ya que en mayor o menor medida todos conocemos a alguien que se ha quedado desempleado debido a la crisis y ese es uno de los grandes problemas el haber normalizado la situación de desempleo, el no alarmarnos por las cifras.

Por un lado los trabajadores, han pedido poder de negociación y poder adquisitivo, ven como se minoran sus derechos y aumentan los trabajos precarios, el trabajar muchas horas con un sueldo muy bajo o tener que pluriemplearse, para poder llegar a un sueldo digno a final de mes.

Por otro lado, los trabajadores desempleados empiezan a ver como se les excluye de la sociedad, o ellos mismos empiezan a excluirse de la misma, por vergüenza, sentimiento de fracaso.

Se están llevando a cabo medidas para atajar el desempleo pero que aún así son insuficientes, se necesita reactivar la economía, ya que la cifra del desempleo sigue siendo muy grande este año, con datos del primer trimestre de 2016, la tasa de paro asciende hasta el 21%.

Es alarmante, que en 2015 la tasa de la población española en riesgo de exclusión social, se situase en el 28,6%, este dato refleja qué algo está fallando desde la base, que se necesitan soluciones y que éstas sean inmediatas.

Está claro que es una situación que ha desbordado a todo el mundo, que no se sabía la magnitud tan grande a la que iba a llegar ésta crisis.

Se han ido elaborando diferentes políticas públicas para intentar subsanar o por lo menos que no fuese el impacto de la crisis tan grande.

El problema radica en que esas políticas, no llegan a actuar a nivel individual, porque su puesta en marcha y seguimiento serían sumamente costosos y muy complicados.

Por eso es tan importante el papel que desempeñan entidades sociales ante el desempleo.

Como hemos visto, tratan de forma individualizada a las personas desempleadas para que se sientan protagonistas del proceso y no tengan la sensación de que ellos, son solo un número más, una cifra más para las estadísticas.

Ayudan de forma individual al trabajador, y le explican cómo aprovechar las políticas públicas, sacarles partido y participar en ellas. Muchas veces es lo que necesitan que alguien les explique detalladamente las cosas, demandan información.

Por eso quise elaborar un plan de inserción laboral, ya que se puede explicar qué es el desempleo o qué es la exclusión social, los diferentes informes que existen y lo que hacen las políticas públicas, pero yo quería conocerlo a fondo, encontrar la forma de ayudar a una persona en riesgo de exclusión social, crear un vínculo con ella para poder entender el impacto y la mella que hace a una persona no tener trabajo.

Estudiar las circunstancias personales de una forma detallada, ver el pilar fundamental que tiene la formación ahora mismo, en éste caso me centré en una persona mayor de 45 años, con síntomas de una exclusión social moderada, es decir empezaba a mostrar los primeros signos de exclusión.

Al principio, resultó muy difícil, ya que era la primera vez que me enfrentaba a un trabajo así, el usuario no tenía confianza en el proyecto y sobre todo era muy pesimista, negativo y reacio a los cambios.

Se detectan unas necesidades de formación e información enormes, está totalmente bloqueado ante la situación y eso es algo que no ayudó e hizo el comienzo muy costoso.

A medida que ha pasado el tiempo, hemos ido superando juntos el miedo a lo nuevo, a lo desconocido, cada vez confiábamos más los dos en el proyecto, el ver interés por su parte.

Creo que los dos hemos aprendido a la vez, el cuestiones técnicas, de análisis de mercado laboral y de búsqueda de trabajo, pero también a superar miedos, a ser una persona proactiva y decidida.

Por mi parte también he aprendido a que detrás de los datos y estadísticas que he manejado en el grado, hay personas, situaciones diferentes, muy distintas y muy difíciles.

Aprender a empatizar con la persona a la que estás guiando, a trabajar codo con codo y superando retos.

No obstante, ha habido momentos en los que me he planteado dejar el plan individualizado de inserción laboral por la dificultad que entrañaba.

Actualmente el usuario está en una búsqueda activa de empleo, donde ha empezado a recibir las primeras ofertas de trabajo, fundamentalmente ha visto lo importante que es la formación aunque sea no reglada y ha decidido seguir formándose poco a poco.

Aunque el itinerario de inserción laboral individualizado ha finalizado, se le seguirá apoyando y ayudando en cuanto necesite.

6. BIBLIOGRAFÍA

- **LIBROS Y ARTÍCULOS;**

Alcover, CM y Gil, F. (2004): “*Técnicas grupales en contextos organizacionales*” (pp 149-249) Madrid, Ediciones Pirámide.

Caldas, M^a E, Castellanos, A, Hidalgo M^a L, López “*Formación y Orientación Laboral*” (pp 345-349).

Zugasti, N. (2014): “ VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España” RVM núm 3.6,(pp 11-15.)

- **INSTITUCIONES;**

Comisiones Obreras: Servicio de Orientación e Información Laboral para Jóvenes. (2015-2016)

Cruz Roja Española: Las iniciativas de Inserción Laboral en Cruz Roja. (2013-2014)

Instituto Nacional de Economía (INE): Tasas de Variación del Producto Interior Bruto, y Encuesta de Vida. (2016)

Oficina Europea de Estadística (Eurostat), People at risk of poverty or social exclusion. (2016)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Jubilación anticipada. (2016)

- **DIRECCIONES URL Y SITIOS DE INTERNET.**

- Diario Expansión, datos del paro en Francia:
<http://www.expansion.com/economia/datosmacro.html>

- Elaboración de un currículum:
<https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae> Mayo de 2016.
- Empresas de trabajo temporal en Valladolid y Palencia;
<http://www.portalett.com/poblacion.php?id=palencia>
<http://www.portalett.com/poblacion.php?id=valladolid>.
- Exclusión Social: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/96>.
- Itinerario Personalizado de Inserción laboral:
<http://www.citapreviainem.es/ipi-itinerario-personalizado-de-insercion/>.
- Portal de búsqueda de empleo: <http://www.infojobs.net/> y
<http://www.infoempleo.com/>
- Preguntas y respuestas a una entrevista de trabajo:
http://entrevistadetrabajo.eu/preguntas-y-respuestas-en-una-entrevista-de-trabajo#_tr1

7. ANEXOS.

ANEXO NÚMERO 1.

AGENDA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A LOS QUE SE OPTA.

PUESTO Y CIUDAD	EMPRESA	FECHA Y FORMA DE CONTACTO	ESTADO DE LA SOLICITUD	PERSONA DE CONTACTO

ACTIVIDADES QUE RELIZA EL USUARIO SOLO.

ACTIVIDAD	¿CUÁNDO LA REALIZA?	¿DÓNDE LA REALIZA?	TIEMPO EMPLEADO	DIFICULTAD EMPLEADA.

ANEXO NÚMERO 2.

CURRÍCULUM VITAE.

Nombre y apellidos: Fernando Gómez Ruiz.

Dirección: C/ Federico Mayo nº 30 34200 Venta de Baños (Palencia)

Teléfono: 622552255

Correo electrónico: fergomru@hotmail.com.

Experiencia profesional en el sector.

Conductor de camión cisterna. Empresa Antonio Jesús Perrucho S.L (01 2014-02 de 2014).

Conductor de tráiler para campaña de recogida de remolacha. Empresa Aurelio Olea S.L (08 /2013-12/2013).

Conductor de camión tráiler. Empresa Raúl Casado S.L (Febrero de 1988 a Febrero 2015)

Conductor de camión tráiler. Empresa Transporte Ruiz e Hijos S.L (03/1986-11/1987).

Conductor de camión tráiler. Empresa Jesús Rojo (Septiembre de 1982- Noviembre 1987).

Formación no reglada.

- Título de formación continuada denominado “C.A.P” (2013).

Otros datos de interés.

- Carnet de conducir B-C1-BE-C1E-CE.
- Vehículo propio.
- Disponibilidad geográfica e incorporación inmediata

.ANEXO NÚMERO 3

CARTA DE PRESENTACIÓN.

Fernando Gómez Ruiz

Nombre de la empresa y su dirección

C/ Federico Mayo, nº 30

34200 Venta de Baños (Palencia)

Teléfono: 622552255

Correo electrónico: fergomru@hotmail.com.

Venta de Baños-06/2016

Estimados/as señores/as

Recientemente, he tenido conocimiento por medio de (el medio por el que se haya enterado)... De la labor que está desarrollando su empresa y he observado que ésta, coincide plenamente con mis intereses profesionales, por lo que he considerado oportuno ofrecerme como aspirante en los procesos de selección que están realizando en este momento o que pueden realizar en un futuro.

Llevo 32 años en el sector transportes, como conductor de tráiler y de transporte de mercancías. Por lo que tengo una amplia experiencia en el sector, que me capacita totalmente para realizar el trabajo que se propone en su anuncio.

Además cuento con una gran disponibilidad geográfica y horaria. Soy muy flexible a los cambios.

Para poder ampliarles cuanto quieran acerca de mis inquietudes profesionales y proyectos, estaría encantado de mantener una entrevista personal con ustedes.

A la espera de sus noticias, les saluda atentamente:

FDO: Fernando Gómez Ruiz

ANEXO NÚMERO 4.

Aquí se recogerán una serie de preguntas que quiero que el usuario conozca para que el usuario vaya preparando, conociendo cualquier tipo de pregunta que le puedan hacer.

- PREGUNTAS PARA ROMPER EL HIELO O INICIAR LA ENTREVISTA.
 - ¿Le costó mucho encontrar el edificio/ empresa? ¿Qué tal el viaje?
 - ¡Vaya día caluroso/ frío/lluvioso!!

Son preguntas que sirven para romper el hielo al inicio de la entrevista, no hace falta complicarse para responder, no es ninguna prueba simplemente se ha de responder como si de una “conversación en la calle” fueran.

- PREGUNTAS SOBRE LA EMPRESA Y EL PUESTO QUE SE SOLICITA EN ELLA.
 - ¿Qué conoce sobre nuestra empresa?
 - ¿Por qué cree que es la persona indicada para ese puesto?

Lo que buscan en el candidato es interés, es decir antes de ir a la entrevista de trabajo se averigua la empresa, actividad, directivos (...)

Respecto a si es la persona indicada para el puesto se ha de responder destacando virtudes y puntos fuertes, lo que se tiene que hacer es convencer

- PREGUNTAS SOBRE LA FORMACIÓN Y LA EXPERIENCIA.
 - ¿Por qué pasó tanto tiempo en el mismo puesto de trabajo en la misma empresa?
 - ¿Qué hizo el tiempo que ha estado desempleado?

El candidato tiene que dar una sensación de ser una persona activa, que no se ha quedado estancada en la empresa cuando estaba trabajando sino que ha ido creciendo y desarrollándose en ella.

Al igual, en qué se ha invertido el tiempo cuando se estaba desempleado, lo que se busca es ver que ha sido una persona activa y proactiva, que no ha dejado de buscar trabajo en ningún momento.

