



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Educación Social

Curso Académico: 2015-2016

**Propuesta para diseñar itinerarios de inserción
socio-laboral dirigida al colectivo de jóvenes
pertenecientes al sistema de protección social de la Junta
de Castilla y León.**

Autora: María del Mar Rodríguez Rico

Tutor Académico: Vicente Matía Portilla

Título

Propuesta para diseñar itinerarios de inserción socio-laboral dirigida al colectivo de jóvenes pertenecientes al sistema de protección social de la Junta de Castilla y León

Autora

María del Mar Rodríguez Rico

Tutor académico

Vicente Matía Portilla

• Resumen

El Trabajo Fin de Grado que se plantea a continuación es una propuesta para diseñar itinerarios de inserción socio-laboral dirigido al colectivo de jóvenes dependientes de los servicios sociales de Castilla y León que residen en viviendas tuteladas, más concretamente jóvenes que residen en la ciudad de Valladolid.

Se hace un recorrido por distintos términos y definiciones, comenzando por los servicios que se prestan a estos jóvenes desde la gerencia territorial de servicios sociales, los servicios de emancipación; las leyes relacionadas con la formación profesional, la formación para el empleo y los planes y programas en materia laboral dirigida a la población juvenil. Por último se resume la estructura de esta propuesta definiendo cada apartado de ella y finalizando con una reflexión personal sobre el papel del educador social.

Abstract

The work order degree that arises then is a proposal to design insertion itineraries socio-labor led to the collective of young people dependent on social services of Castile and Leon that reside in dwellings tutelage, more specifically young people who reside in the city of Valladolid.

It is a journey through different terms and definitions, starting with the services that are provided to these young people from the territorial management of social services, services of emancipation, the laws relating to vocational training, training for employment and the

plans and programs on labor matters addressed to the youth population. Finally summarizes the structure of this proposal by defining each section of it and ending with a personal reflection on the role of the Social Educator.

• **Palabras clave**

Inserción socio- laboral, jóvenes, sistemas de protección, apoyo a la vida adulta, formación ocupacional, itinerarios de inserción, empleo, educación social.

Keywords

Social and labor insertion, young people, protection systems, support to adult life, occupational training, insertion itineraries, employment, social education.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	pág.7
2. JUSTIFICACIÓN.....	pág.14
2.1 Programas dirigidos a los jóvenes dependientes de la gerencia de servicios sociales en materia de protección de menores referentes a la inserción socio-laboral.....	pág.12
2.2 Servicios de emancipación de la Junta de Castilla y León.....	pág.13
2.3 Competencias del Educador Social.....	pág.14
3. OBJETIVOS.....	pág.15
4. FUNDAMENTACIÓN.....	pág.16
4.1 Aspectos relacionados con la Formación profesional.....	pág.17
4.2 Aspectos relacionados con la Formación para el empleo.....	pág.18
4.3 Aspectos relacionados con el empleo.....	pág.21
4.4 Entidades dedicadas a la inserción socio-laboral en Valladolid.....	pág.23
4.5 Definición de itinerarios de inserción socio-laboral.....	pág.26
5. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE ITINERARIO DE INSERCIÓN-SOЦИOLABORAL.....	pág.33
5.1 Destinatarios.....	pág.26
5.2 Objetivos.....	pág.27
5.3 Metodología.....	pág.27
5.4 Recursos.....	pág.28
5.5 Diseño del itinerario.....	pág.33
5.5.1 Fase de recogida de datos personales.....	pág.28
5.5.2 Fase de captación.....	pág.29

5.5.3 Fase de acogida.....	pág.29
5.5.4 Fase de diagnóstico.....	pág.31
5.5.5 Fase de diseño de itinerario de inserción socio-laboral.....	pág.32
5.5.6 Fase de desarrollo del itinerario.....	pág.32
5.5.7 Fase de evaluación.....	pág.32
5.5.8 Fase de inserción socio-laboral.....	pág.33
5.5.9 Fase de seguimiento.....	pág.33
6. EL PAPEL DEL EDUCADOR SOCIAL.....	pág.34
7. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	pág.36
8. ANEXOS.....	pág.37
8.1 Anexo I.....	pág. 37
8.2 Anexo II.....	pág.38

1. INTRODUCCIÓN.

La elaboración de este TFG se basa en una propuesta para diseñar itinerarios de inserción socio-laboral con jóvenes que pertenecen al sistema de protección y reforma de la junta de Castilla y León, centrándonos en el ámbito público y en las entidades que colaboran con estas viviendas para la mejora de la calidad de vida de estos jóvenes.

El trabajo consta de varias partes en las que nos encontramos con una justificación basada en el porqué de la elección de este tema y la relación que tienen los servicios sociales con la inserción socio-laboral de los jóvenes, partiendo de la definición y el funcionamiento de los sistemas de protección, y, centrándonos en los distintos programas que se llevan a cabo en relación a la inserción socio-laboral de éstos.

Otro apartado que encontramos es la fundamentación, elaborada a partir de las distintas leyes y posibilidades que se ofrecen desde la formación tanto profesional como para el empleo, además de las características de las políticas dirigidas al empleo de la juventud, así como los distintos programas y entidades que trabajan la inserción de los jóvenes en general y los tutelados en particular.

El aspecto fundamental de este Trabajo Fin de Grado se centra en una propuesta para diseñar itinerarios de inserción socio-laboral, dirigidos a este colectivo en concreto, pudiendo ser adaptado a las necesidades y características individuales de cualquier usuario que sea beneficiario de este programa.

En esta propuesta nos centraremos en el diseño y elaboración, concretando en los aspectos clave que debemos tener en cuenta para ello.

Algunos de estos aspectos son:

Las distintas posibilidades de formación, los programas existentes dirigidos a la población juvenil en materia de empleo, las distintas posibilidades de búsqueda de empleo, elaboración de curriculum, expectativas y deseos de los usuarios, etc.

Además de contar con una contextualización de los destinatarios, conocer los recursos necesarios y existentes, la metodología empleada, los objetivos propuestos, una evaluación

final y las fases a desarrollar en el itinerario.

Las fases de nuestro diseño se concretan en:

- Fase de recogida de datos
- Fase de captación
- Fase de acogida
- Fase de diagnóstico
- Fase de diseño de itinerario de inserción socio-laboral
- Fase de desarrollo del itinerario
- Fase de evaluación
- Fase de inserción socio-laboral
- Fase de seguimiento

Para finalizar el TFG y considerando un aspecto muy importante en este, se ha añadido el papel del educador social en el diseño e implementación de programas de inserción socio-laboral, aportando una visión más pedagógica y social.

A continuación se describe más detalladamente cada apartado.

2. JUSTIFICACIÓN.

Se pretende plantear un trabajo de Fin de Grado basado en la propuesta para diseñar itinerarios de inserción socio-laboral dirigido al colectivo de jóvenes residentes en viviendas tuteladas, dependientes de los servicios sociales de Castilla y León; para la elaboración de ésta es necesario tener en cuenta todas las posibilidades tanto a nivel formativo como a nivel de empleabilidad para la adquisición de competencias relacionadas con el desarrollo personal, social y laboral para la vida adulta.

Se ha elegido este tema porque resulta imprescindible tener en cuenta hoy en día la inserción socio-laboral de los jóvenes en un mercado donde cada vez hay gente más preparada y con menos futuro. Tal y como se menciona desde el documento elaborado por el Observatorio de la Juventud de España (2016) “El desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles y limita el

crecimiento potencial de la economía española en el largo plazo. En la actualidad el paro juvenil situado en la franja de edad entre 16 y 29 años registrado por el observatorio de la juventud de España se sitúa en 743.029 personas en el mes de febrero de 2016;”. Cabe destacar que el paro es más significativo en mujeres que en hombres, aunque la diferencia no es muy grande.

A continuación se muestra la figura donde podemos observar estos datos más detalladamente:

Figura 1. Paro registrado en España según sexo.

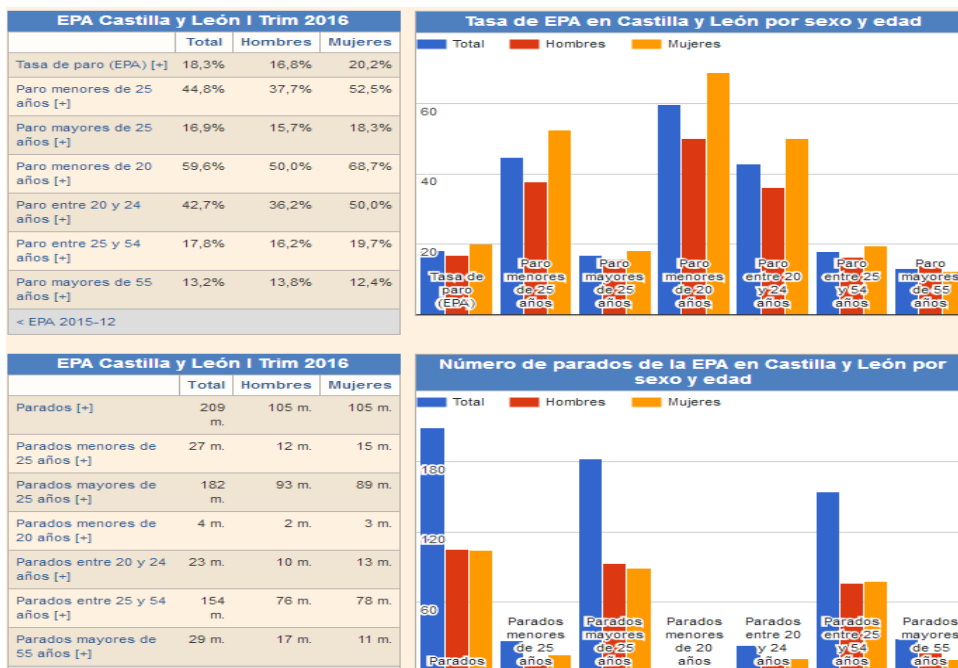


Fuente: observatorio de la juventud de España. (2016).

Estos datos están basados en los jóvenes que pertenecen al conjunto de la población activa, pero probablemente el desempleo sea mucho mayor por toda aquella población inactiva.

Si concretamos más, los datos relativos al desempleo juvenil en castilla y león a 2016 son estos:

Figura 2. Tasa de paro y número de parados en Castilla y león por sexo y edad.



Fuente: Encuesta de población activa de las Comunidades Autónomas. (2016) www.datosmacro.com

En las gráficas podemos observar que la tasa de paro juvenil es mayor en mujeres que en hombres, situándose la tasa más alta en la franja de los menores de 20 años. Sin embargo en la tasa de parados podemos observar que hay la misma cifra tanto de hombres como de mujeres.

A todo esto, hay que añadir, los datos referidos al abandono o fracaso escolar en los jóvenes; que en Castilla y León en 2015 se situó en una tasa del 16,72 por ciento, frente a la registrada en el año 2011, que fue del 27,5 por ciento.

Si tomamos como referencia al grupo de jóvenes que residen en pisos tutelados, además de la dificultad de encontrar un empleo, hay que añadir el tipo de formación tanto formal como no formal e informal que cada persona ha experimentado a lo largo de su vida, en este caso muchos de los chicos/as que residen en estos pisos tienen muchas carencias formativas o incluso han abandonado los estudios antes de finalizarlos, por lo que resulta aun más difícil su inserción en el mercado laboral.

Para conocer mejor las características y peculiaridades de este grupo comenzaremos haciendo referencia a los datos relativos al colectivo de jóvenes que dependen de los servicios sociales pertenecientes a los sistemas de protección, cuya cifra hasta el año 2012

es:

Figura 3. Menores y protegidos tutelados por los servicios sociales de Castilla y León.

Infancia

Menores protegidos y tutelados

	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	Protegido	Tutelado	Protegido	Tutelado	Protegido	Tutelado	Protegido	Tutelado	Protegido	Tutelado	Protegido	Tutelado
AVILA	91	85	120	110	116	104	98	90	120	112	132	123
BURGOS	181	124	222	177	271	205	277	208	263	180	237	175
LEÓN	415	218	428	225	435	258	406	250	426	290	465	328
PALENCIA	202	91	175	101	157	103	160	94	146	87	138	106
SALAMANCA	246	100	248	134	273	174	252	167	237	161	241	179
SEGOVIA	110	78	112	79	106	88	83	63	67	46	90	75
SORIA	39	37	50	37	52	36	74	58	59	55	65	52
VALLADOLID	247	136	248	169	233	176	226	172	254	167	241	167
ZAMORA	109	88	119	98	155	105	147	118	142	111	149	110
TOTAL	1.640	957	1.722	1.130	1.798	1.249	1.723	1.220	1.714	1.209	1.758	1.315

Fuente: Junta de Castilla y León, servicios sociales de Castilla y León, Protección a la infancia y adopción. (2012).

Estos jóvenes provienen del sistema de protección del menor, cuyo servicio es ofertado por la Junta de Castilla y León, destinado principalmente a contribuir y facilitar la integración de los menores en sus grupos de convivencia, posibilitando unas condiciones mínimas en su desarrollo personal y social.

A continuación definimos las actuaciones descritas por los Servicios sociales de Castilla y León, tomando como referencia los datos que aparecen en el programa de protección y atención a la infancia, las cuales se organizan de la siguiente manera:

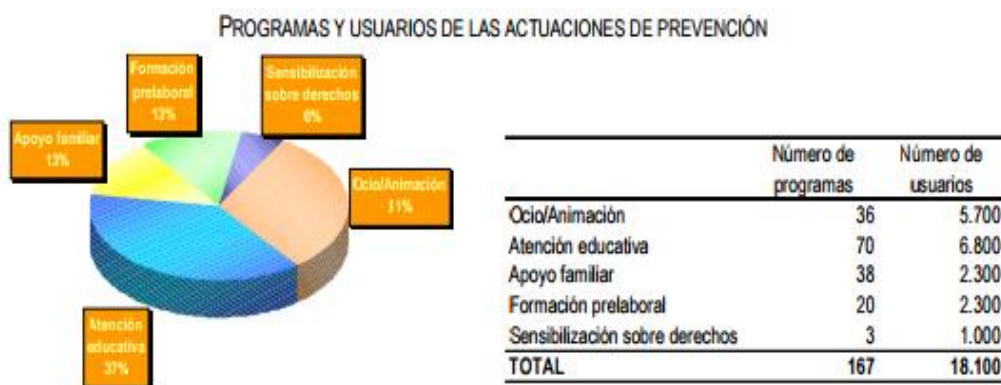
2.1 Programas referentes a la inserción socio-laboral.

Tal y como aparece en el Plan Regional Sectorial de Protección y Atención a la Infancia (2003), a continuación se establecen los diferentes programas que podemos encontrar referidos a la inserción socio-laboral.

- **Programa de prevención.**

En él se enmarcan todas las actuaciones dirigidas a la población que se encuentra en riesgo y que evitan que a estos menores les sean prestados los servicios de protección infantil o que entren en el sistema de justicia juvenil, además de establecerse una red de acciones básicas que previenen la marginación y la delincuencia entre los menores y los jóvenes.

Figura 4. Programas y usuarios de las actuaciones de prevención en Castilla y León.



Fuente: Plan regional sectorial de protección y atención a la infancia. (2003)

- **Apoyo a la vida adulta.**

Este programa está destinado a mayores de 18 años que se encuentran en riesgo de exclusión social y que hayan permanecido bajo la guarda de la administración mediante expediente de protección, con anterioridad al cumplimiento de su mayoría de edad.

Comprende diversas áreas como la de orientación y apoyo, formación, iniciación profesional y alojamiento.

Se plantea ofrecer recursos, programas y ayudas que faciliten la integración social y laboral de estos jóvenes.

Dentro de este programa, destacamos las medidas que hacen referencia a la inserción socio-laboral de éstos:

- a) **Centros específicos para mayores de 18 años en riesgo de exclusión:** Se trata de viviendas residenciales que admiten jóvenes de hasta 21 años, sin apoyo familiar, en un programa que combina alojamiento e inserción profesional.
- b) **Apoyo a la contratación y mantenimiento en el empleo:** Dentro de las actuaciones contra la exclusión social y de promoción del empleo joven, nos encontramos con medidas que dan acceso a programas que fomentan el empleo, destinado a jóvenes de entre 16 y 25 años que hayan tenido o tengan abierto un expediente de protección.
- c) **Ayudas para el estudio y formación:** Destinadas a la atención de gastos que conlleve la formación de jóvenes con escasos o nulos recursos económicos que, habiendo estado bajo la guarda de la administración a través de un expediente de protección, al alcanzar la mayoría de edad tienen que realizar su vida con sus propios medios e independientemente de su familia, bien por carecer de ella o bien porque su reincorporación a la misma no se aconseja.

A continuación se exponen los servicios de emancipación ofertados por la Junta, en los cuales se enmarcan acciones dirigidas a la promoción de la vida social y laboral de los jóvenes:

2.2 Servicios de emancipación.

Tal y como se describe en el Plan Regional Sectorial de Protección y Atención a la Infancia, desde la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, en la Gerencia de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Castilla León, existe la Dirección Técnica de Atención a la Infancia (hasta los 18 años de edad) y la Dirección Técnica de Apoyo a la Familia, Servicio de Inclusión social (a partir de los 18 años de edad); destinada a prestar apoyo, información y orientación sobre los recursos de emancipación, empleo y formación dirigidos a los jóvenes que dependen de la gerencia de servicios sociales.

Los servicios de emancipación de la Junta de Castilla y León que podemos encontrar son:

- **Hogares tutelados Destinados a jóvenes tutelados a partir de los 14 años.**

Su finalidad es la preparación para la vida independiente de aquellos jóvenes que ya no vivirán con familias y cuyo objetivo es facilitarles su integración socio-laboral.

- **Programa de preparación para la vida independiente.**

Es un programa de intervención específico dirigido a menores en acogimiento residencial, cuando han cumplido la mayoría de edad pueden prolongar su estancia siempre y cuando sea posible. En determinados centros esta medida se puede prolongar hasta los 21 años y en otros hasta que el curso escolar finalice.

Al cumplir la mayoría de edad, el joven debe hacer una solicitud para continuar su proceso y entrar en un piso de vida independiente. Preferentemente entran en este proceso los menores que han estado tutelados por la administración, pero no se excluye a los chicos/as en situación de riesgo aunque no hayan estado tutelados. Cuando se valora la solicitud positivamente, el joven ingresa en el piso donde se realiza una intervención integral en todos los aspectos; laboral, tramitación para regularizar situaciones, escolarización, actividades deportivas, etc.

En Valladolid existen tres pisos, cuya titularidad pertenece a entidades privadas. Entre ellas podemos destacar: Fundación Adsis, Juan Soñador, Hermanos Menesianos y Cruz Roja.

2.3 Competencias del educador social.

Como resultado final de la formación del educador social nos encontramos con el trabajo de fin de Grado, el cual es indispensable para optar al título, por ello a continuación se exponen las distintas competencias tanto generales y específicas que he considerado indispensables para la realización de este proyecto.

COMPETENCIAS GENERALES DEL GRADO DE EDUCACION SOCIAL	
G.1	Capacidad de análisis y síntesis
G.2	Organización y planificación

G.5	Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional
G.6	Gestión de la información
G.13	Autonomía en el aprendizaje
G.14	Adaptación a situaciones nuevas
G.20	Orientación a la calidad

COMPETENCIAS ESPECIFICAS DEL GRADO DE EDUCACION SOCIAL	
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.
E8	Aplicar metodologías específicas de la acción socioeducativa.
E13	Diseñar e implementar procesos de evaluación de programas y estrategias de intervención socioeducativa en diversos contextos.
E18	Elaborar e interpretar informes técnicos, de investigación y evaluación de acciones, procesos y resultados socioeducativos.
E24	Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de intervención.
E31	Aplicar técnicas de detección de factores de exclusión y discriminación que dificultan la inserción social y laboral de sujetos y colectivos.

3. OBJETIVOS.

El objetivo general de este trabajo fin de grado es una propuesta para diseñar itinerarios de inserción socio-laboral dirigidos al colectivo de jóvenes dependientes de la gerencia de servicios sociales de la junta de Castilla y León, para su inclusión en el mercado laboral y la vida activa en la sociedad.

3.1 Objetivos específicos.

- Conocer los distintos programas que se llevan a cabo en diferentes entidades.
- Definir las distintas políticas en materia de empleo y formación.
- Conocer los distintos programas dirigidos a jóvenes en riesgo de exclusión ofertados por los servicios sociales de la Junta de Castilla y León.
- Tener conocimiento de los distintos programas en materia de empleo del Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- Determinar el itinerario de inserción socio-laboral.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

En este apartado se concretan los aspectos relacionados con la formación, los programas y políticas de empleo dirigidos a los jóvenes para poder entender mejor el próximo apartado. Además de mencionar algunas de las entidades que desarrollan programas en esta línea y definir qué son los itinerarios de inserción socio-laboral.

4.1 Aspectos relacionados con la Formación Profesional.

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), define las características de la Formación Profesional en los siguientes términos:

▪ **La Formación Profesional**

“En el sistema educativo, tiene por finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática, permitir su progresión en el sistema educativo y en el sistema de formación profesional para el empleo, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.” LOMCE, (2013).

La Formación Profesional en el sistema educativo comprende los ciclos de Formación Profesional Básica, de grado medio y de grado superior, organizada en módulos que contemplan contenidos teóricos y prácticos que se adecuan a las distintas profesiones. Los títulos de Formación Profesional estarán referidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y a los ciclos de Formación profesional que llevan a la obtención de éstos.

▪ **La Formación Profesional Básica**

Esta formación sustituye a los antiguos Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), éstos tiene características distintas a los anteriores, además de poder optar a la obtención de un título del sistema educativo si se supera esta formación. Este título equivale al graduado en educación secundaria y permite desempeñar una profesión cualificada además de poder acceder a los ciclos formativos de grado medio. Tiene carácter gratuito y una duración de 2 años.

Para acceder a esta formación se deben cumplir determinados requisitos:

- Tener cumplidos 15 años o cumplirlos durante el año natural en curso y no superar los 17 años en el momento del acceso ni durante el año natural en curso.
- Haber cursado el primer ciclo de ESO (hasta tercero de ESO inclusive) o, excepcionalmente, el segundo curso de la ESO.
- Haber sido propuesto por el equipo docente de ESO. Los alumnos y alumnas podrán permanecer cursando un ciclo de Formación Profesional Básica durante un máximo de cuatro años.

Una vez finalizado la formación podrán optar por estas 3 salidas:

- Inserción laboral.
- Graduado en ESO.
- Promoción a Grado Medio.

▪ **La Formación Profesional dual**

Esta formación se define como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, coordinando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo.

4.2 Aspectos relacionados con la Formación para el Empleo.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral contempla las siguientes actuaciones:

“ La presente ley tiene por objeto regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, conforme a los fines y principios señalados en los artículos 2 y 3 de esta ley” .Ministerio de Empleo y seguridad social,(2015)

El sistema de formación profesional para el empleo regulado en esta ley contempla medidas dirigidas a las empresas y trabajadores, además de poner en marcha unas acciones coordinadas, colaborativas y cooperativas entre los distintos agentes que intervienen y forman parte de esta ley.

Los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

f) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

4.3 Aspectos relacionados con el Empleo.

Las políticas activas de empleo se definen en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo de la siguiente manera:

“Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.”

Estas políticas se complementan y relacionan con la protección por desempleo, a su vez los recursos económicos destinados a estas políticas son gestionados por los servicios públicos de empleo, pudiendo desarrollar los servicios y programas que consideren necesarios.

Dentro de las políticas activas de empleo destacaremos 3 que se consideran esenciales para el desarrollo de la propuesta:

- Plan anual de políticas de empleo de castilla y León 2016.

- Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2016-2020.
- Plan de Garantía Juvenil.

- **Plan anual de políticas de empleo de Castilla y León 2016.**

El plan contiene la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020, teniendo en cuenta los colectivos que más dificultades pueden encontrar a la hora de insertarse en el mercado laboral, es imprescindible elaborar una atención individual y personalizada hacia éstos. Para ello se refuerzan los instrumentos de orientación, en los que los profesionales y las entidades especializadas tienen un papel esencial. De ahí que este Plan se destine a unos colectivos como son los jóvenes menores de 35 años, preferentemente sin cualificación, y que estén en riesgo de exclusión social, para este colectivo la atención individualizada debe ser una actuación primordial.

Este Plan materializa los ejes estratégicos de actuación previstos a través de los siguientes bloques de medidas:

- Medidas destinadas a la incorporación, mantenimiento en la vida laboral y protección a trabajadores y empresas en crisis.
- Medidas personalizadas de inserción laboral.
- Medidas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores. Medidas destinadas a la prevención de riesgos laborales.
- Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades y conciliación en el empleo.
- Otras medidas contenidas en la II Estrategia Integrada.

Este bloque de medidas se concreta en determinados programas de los cuales destacare los que atañen al colectivo destinatario del programa propuesto:

- **Programa de orientación, formación e inserción.**

Este programa se basa en proporcionar una orientación, formación e inserción a nuestro destinatario, proporcionándole acompañamiento integral y continuo, además de prever

un mínimo de inserción en el mercado laboral. Todas estas medidas se ponen en marcha de manera coordinada desde el servicio público de empleo.

- **Programa personal de inserción y empleo.**

Este programa plantea actuaciones para que el destinatario aumente su autonomía y competencias en la búsqueda de empleo, estas medidas deben tener un carácter personalizado, además de fomentar la inserción en el mercado laboral y mejorar la empleabilidad del mismo.

Los beneficiarios de este programa deben haber agotado las ayudas económicas del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA). El programa personal de inserción (PIE), incluye un itinerario personalizado, que se completa con acciones de orientación, a través de una tutorización continua de los trabajadores, de forma que se incremente su empleabilidad.

- **Orientación para el empleo y el autoempleo.**

La realización de un itinerario individual y personalizado de empleo se articula en la Ley de Empleo, como un derecho para todos los trabajadores desempleados y como una obligación para los servicios públicos de empleo.

Para cumplir este objetivo, se puede cooperar con entidades que se dediquen a la realización de estas medidas y que tengan experiencia en la elaboración de estos diseños. Estos programas completan las actuaciones del Servicio Público de Empleo.

- **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.**

“Esta estrategia se enmarca en el objetivo del Gobierno de impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y el emprendimiento.

Sus objetivos pasan por mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor.

Los ejes sobre los que se sostiene la Estrategia son: incentivar la contratación y la iniciativa empresarial entre los jóvenes, adecuar la educación y la formación que reciben a la realidad del mercado de trabajo y reducir la tasa de abandono escolar temprano.

Dentro de las medidas planteadas a corto y largo plazo se encuentran las encaminadas a adecuar la educación y la formación que reciben los jóvenes a las necesidades reales del mercado laboral y las relacionadas con la mejora de la orientación, el acompañamiento y la información que reciben los jóvenes a la hora de buscar un empleo, así como otras medidas para incentivar la contratación, favorecer la flexibilidad y la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.” Ministerio de Empleo y Seguridad social. (2013).

La estrategia está en línea con los objetivos de la “Garantía Juvenil”, europea y desarrolla muchas de las líneas de actuación que ésta plantea.

▪ **El Plan de Garantía Juvenil.**

“El objetivo de éste es garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados.” Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013).

Los menores de 25 años son uno de los grupos de población que más se ha visto afectado por el proceso de destrucción de empleo, este grupo contempla tanto a jóvenes que no han conseguido el graduado escolar por lo que no disponen de cualificación ni experiencia en el mercado laboral, así como los que poseen titulaciones superiores y no consiguen un empleo. Por ese motivo este plan contiene medidas que se ajustan a los diferentes perfiles de los jóvenes. Una de las actuaciones fundamentales de este plan es adquirir un buen conocimiento de las características personales de cada individuo, siempre y cuando sean relevantes para la búsqueda de empleo; para poder atender mejor sus necesidades y expectativas sobre el mercado laboral.

4.4 Entidades que realizan tareas de inserción socio-laboral.

A continuación se presentan algunas entidades que desarrollan programas de inserción socio-laboral en Valladolid dirigidos a jóvenes en riesgo de exclusión social. De entre todas las que hay he considerado centrarme en dos que son las que poseen programas más completos referidos a la inserción de este colectivo.

Entre ellas podemos destacar:

- **Fundación Diagrama:**

Concretamente en Castilla y León nos encontramos con Fundación Diagrama la cual lleva a cabo el Programa Lucha Contra la Discriminación: es un programa de acceso al mercado laboral de menores y jóvenes procedentes de los sistemas de protección y reforma a través de Itinerarios Individuales de Inserción, que incluyen orientación, acompañamiento, capacitación profesional, formación ocupacional y prácticas formativas en empresas. Dependiente de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León.

El objetivo es favorecer la integración socio-laboral de las personas atendidas mediante itinerarios personalizados de intervención, asesoramiento y acompañamiento en el proceso de inserción. Las acciones llevadas a cabo comprenden programas de orientación, capacitación personal, formación ocupacional y profesional, prácticas formativas en empresas y fomento de la contratación. Fundación Diagrama (s.f)

- **Fundación Juan Soñador:**

Dentro del Programa Horizonte se encuentra el Proyecto Despega, que está dirigido a todas las personas en edad laboral que se encuentren en búsqueda de empleo y/o formación y pretende mejorar su empleabilidad a través del trabajo por competencias, mediante Itinerarios Individualizados de Inserción, que permite conocer y valorar el perfil laboral disponible de las personas destinatarias, para poder marcar objetivos personalizados y adecuar su perfil, al exigible por el mercado laboral.

La acogida, el acompañamiento, el seguimiento y la evaluación de las acciones se llevan a cabo durante todo el proceso.

El objetivo fundamental es favorecer la inserción y la promoción socio-laboral de las y los jóvenes en situación de riesgo o exclusión social a través de itinerarios individualizados de inserción que facilite la búsqueda, consecución y mantenimiento de un empleo, así como su autonomía personal.

Algunas de las actividades que ofrecen son:

- Información de la oferta formativa y orientación laboral.
- Itinerarios Individualizados de Inserción.
- Talleres para la mejora de la empleabilidad.
- Cursos pre-laborales con formación en centros de trabajo.
- EMPLE@ TIC`S: espacio para orientar, informar y asesorar del uso de nuevas tecnologías para la Búsqueda de Empleo 2.0. Fundación Juan soñador (S.f.)

4.5 Itinerarios de inserción socio-laboral.

Para poder entender mejor el siguiente apartado primero debemos conocer que son los itinerarios de inserción socio-laboral y que se pretende con ellos. El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, dice que un itinerario individualizado es:

“El itinerario individual y personalizado de empleo debe contemplar, a partir de una entrevista de diagnóstico individualizada, las acciones de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y servicios específicos, que ofrece el Servicio Público de Empleo a la persona demandante de empleo, acordes a sus necesidades, sus requerimientos y al objetivo a conseguir. Para la realización del itinerario individual y personalizado de empleo es necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo. Mediante este acuerdo, por una parte, la persona beneficiaria del itinerario se compromete a participar activamente en las acciones para la mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo, o la puesta en marcha de una iniciativa empresarial, y, por otra parte, el servicio

público de empleo se compromete a la asignación y planificación de las acciones y medidas necesarias”.

Los servicios Públicos de empleo son los encargados de la realización, la puesta en práctica así como el seguimiento y evaluación de los destinatarios del servicio. En determinados casos podrán decidir la derivación de las medidas tomadas a determinadas entidades que colaboran en la prestación de este servicio.

Según De las Heras y Danés (2015), “Es una buena oportunidad para recibir apoyo y asesoramiento personalizado y poder participar en cursos, programas de empleo y formación, procesos selectivos, etc. Los desempleados que participan en estos Itinerarios suelen tener un porcentaje de colocación más elevada que el resto de demandantes de empleo.”

El itinerario está compuesto de distintas fases y acciones que serán mencionadas previamente para posteriormente ser desarrolladas:

- Fase de recogida de datos personales.
- Fase de captación.
- Fase de acogida.
- Fase de diagnóstico.
- Fase de diseño de itinerario de inserción socio-laboral.
- Fase de desarrollo del itinerario.
- Fase de evaluación.
- Fase de inserción socio-laboral.
- Fase de seguimiento.
- Evaluación final.

Puede solicitar participar en un IPI (Itinerario Personal Individualizado), cualquier trabajador desempleado inscrito como demandante de empleo, éste debe acudir a una oficina de empleo para poder solicitarlo. Además de esta inscripción voluntaria, hay situaciones en las que es necesario realizar un IPI:

Algunos trabajadores que quieren solicitar el Plan Prepara, la Renta Activa de Inserción RAI, el Programa para la Activación del Empleo PAE, o la renta garantizada de

Ciudadanía, tienen que participar obligatoriamente en un IPI para poder obtener dichas ayudas.

A continuación se definen los programas a los que pueden optar el colectivo al que nos dirigimos:

- **Plan Prepara.**

Las ayudas para el Programa de Recualificación Profesional (PREPARA), se establecen en el 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, estas ayudas están dirigidas a personas que han agotado su prestación por desempleo y no tiene derecho a ningún tipo de prestación o subsidio. Se les concede un apoyo económico siempre y cuando los beneficiarios presenten cargas familiares o sean parados de larga duración. Una de las condiciones para ser beneficiario de éste es que el solicitante acredite haber buscado empleo activamente durante al menos un mes desde la pérdida de otras prestaciones.

- **Programa para la activación del empleo.**

Según el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo, se trata de un programa específico y extraordinario de carácter temporal, dirigido a personas desempleadas de larga duración.

- **Renta garantizada de ciudadanía.**

La Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC) es una prestación social, regulada en la Ley 1/2015, de 4 de marzo, de modificación del Decreto Legislativo 1/2014, de 27 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las normas legales vigentes en materia de condiciones de acceso y disfrute de la prestación esencial de Renta Garantizada de Ciudadanía de Castilla y León, ésta consiste en una prestación social y familiar de naturaleza económica, que complementa los ingresos que pudiera tener la unidad familiar, además de proporcionar los medios y apoyos necesarios para cubrir las necesidades básicas

y promover la integración de las personas que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social.

5. DISEÑO DEL ITINERARIO.

5.1 Destinatarios.

Los destinatarios de este programa son jóvenes que dependen de los servicios sociales de la Junta de Castilla y León, residentes en viviendas tuteladas en la ciudad de Valladolid, con edades comprendidas entre los 16 y los 21 años.

Son personas en riesgo de exclusión social, que pertenecen a familias desestructuradas, cuentan con antecedentes de abandono escolar, no han superado el nivel básico de estudios y tienen muy poca o nula experiencia en el mercado laboral, además de que mucha de su experiencia laboral ha sido sin estar dados de alta en la seguridad social, trabajando en la economía sumergida.

Estos chicos/as necesitan ser guiados y orientados para poder acceder a una mejor calidad de vida tanto social como formativa y profesional, ya que al finalizar sus estancias en las viviendas tuteladas necesitan emprender su camino por solitario en busca de una formación y empleo que les permita tener una vida digna y no caer en la exclusión social, de la que les puede ser muy difícil salir sin ayuda. Por lo que se hace necesario realizar un itinerario individualizado priorizando la búsqueda de metas que quieren conseguir en materia de formación, para posteriormente iniciar una búsqueda activa de empleo.

5.2 Objetivos.

El objetivo principal es ofrecer un modelo de propuesta para diseñar itinerarios individualizados de inserción socio-laboral dirigida al colectivo de jóvenes dependientes de los servicios sociales que residen en viviendas tuteladas por la Junta de Castilla y León.

Objetivos específicos.

- Fomentar la autonomía en la formación y búsqueda de empleo de nuestros usuarios.
- Realizar una propuesta acorde con las fases a seguir en los itinerarios individualizados de inserción socio-laboral.
- Dar a conocer los pasos a seguir en la realización de un itinerario.
- Facilitar distintos canales para la búsqueda de empleo.
- Proporcionar herramientas para su auto-motivación en el diseño de la propuesta.
- Motivar la integración de los usuarios en la vida social, profesional y laboral.
- Conocer la realidad del mundo laboral para diseñar una propuesta acorde con las necesidades y características de los destinatarios.

5.3 Metodología

La metodología que se plantea es una metodología participativa donde el usuario del programa sea protagonista a la hora de establecer sus preferencias, metas y objetivos, el mismo debe ser capaz de decidir su formación, sus metas laborales, conocerse a sí mismo, sus aptitudes y actitudes ante la vida para que este diseño tenga éxito.

En este caso el Educador tendrá el papel de guía y acompañante en este proceso, le aconsejará y le mostrará los recursos que tiene a su disposición.

5.4 Recursos

Recursos De la zona: la ciudad de Valladolid cuenta con varias oficinas de empleo público, concretamente cuatro; además de haber determinadas asociaciones o entidades que se dedican en exclusiva a esta tarea.

Algunas de ellas son:

Fundación Diagrama que colabora con Fundación Adsis, de la cual depende la residencia de pisos tutelados “ El Juglar”, Fundación Juan soñador, Fundación Cauce o Asociación

YMCA, entre otras.

Recursos formativos: Haciendo referencia a la formación, Valladolid cuenta con varios institutos públicos donde se ofrece formación profesional básica, de grado medio y de grado superior, así como centros privados y concertados que también lo imparten.

Además de contar con determinados centros privados o el propio servicio público de empleo que ofertan cursos de formación para el empleo en diferentes áreas.

En materia de educación de adultos podemos destacar algunos centros donde se imparten estos cursos como puede ser: FECEAV (Federación de colectivos de educación de adultos de Valladolid), la cual agrupa siete asociaciones culturales repartidas por la ciudad donde se imparte esta formación; CEPA (Centro público de Educación de Personas Adultas) Muro y CEPA Felipe II.

Recursos Humanos: La propuesta será llevada a cabo por educadores/as sociales ya que tienen las competencias necesarias para poner en marcha estos itinerarios. El ratio de usuarios es de 5 jóvenes por cada educador social.

Recursos Materiales: En este caso los recursos materiales serán ordenadores, aulas donde llevar a cabo el proceso, bolígrafos, folios, fotocopias, documentación necesaria relativa al proceso de diseño, mesas, sillas, etc.

5.5Diseño

5.5.1 Fase de recogida de datos personales.

En este apartado se llevará a cabo una entrevista personal e individualizada con cada participante, en la que se recogerán datos relativos a la vida personal tales como: edad, nivel de estudios, lugar en el que vive, características de la zona, relaciones personales, experiencia laboral, interés personales, experiencia vital, etc. Todo ello será plasmado en un modelo de entrevista que habrá sido elaborado previamente para esta fase del itinerario. La entrevista personal nos servirá para conocer mejor al destinatario y poder elaborar los objetivos, contenidos y actividades acordes con sus características personales e individuales de manera conjunta. (Se adjunta modelo de ejemplo en Anexo I).

5.5.2 Fase de captación.

En esta fase se hace una descripción del contexto en el que se desarrolla el usuario, el barrio, pueblo, ciudad donde vive, el centro de menores, piso tutelado o vivienda independiente donde reside, los servicios ofertados en la zona, tales como servicios médicos, servicios sociales, asociaciones, servicios formativos, servicios laborales, así como las ofertas de trabajo que podamos encontrar en su entorno, etc.

Al ser un plan destinado a jóvenes dependientes de los servicios sociales, éste se llevará a cabo a través de la entidad o asociación donde se encuentre la vivienda en la que el joven resida, por ejemplo, si el joven vive en un piso tutelado de la Fundación Adsis, el plan individualizado se planteará desde los servicios que ofrece el centro.

5.5.3 Fase de acogida.

En esta fase se lleva a cabo el diseño de objetivos de la propuesta de programa/servicio de orientación así como el inicio del diagnóstico de empleabilidad mediante la recogida de datos y la entrevista para la detección de creencias, posibilidades y actitudes ante el trabajo.

Realizaremos una entrevista personal para detectar sus inquietudes, creencias, intereses, posibilidades y actitudes ante el futuro trabajo.

Por último El diagnóstico de la empleabilidad se llevara a cabo teniendo en cuenta el modelo de cuestionario que se realice a los destinatarios y en función de sus respuestas se realizara el diagnostico, para posteriormente proceder a elaborar el diseño.

5.5.4 Fase de diagnóstico.

“La realización del diagnóstico es un elemento indispensable para garantizar el éxito de nuestro diseño ya que nos permite conocer la realidad y la situación socio-laboral en la que se encuentra el usuario así como la situación de vulnerabilidad y riesgo del mercado laboral y las expectativas y necesidades detectadas por el usuario”. Guía para la aplicación del itinerario integrado y personalizado de inserción socio laboral de Castilla la Mancha (s.f).

Cabe destacar que un mal diagnóstico puede ocasionar repercusiones negativas sobre nuestros participantes, además de conllevar al fracaso del itinerario.

Se debe explicar de manera clara al usuario qué se pretende conseguir con las entrevistas y cuestionarios realizados, así como devolver los resultados al usuario/a para afianzar la relación de confianza que se pretende tener.

Algunos de los aspectos clave que debe contener esta fase son:

- Preguntas indicadoras del nivel de empleabilidad. (Se adjunta posible modelo en anexo II).
- Análisis de las competencias clave que posee el participante.
- Identificación de los niveles de formación formal, no formal e informal.
- Ofertas formativas acorde con lo que el participante desea y su formación actual.
- Contraste de las competencias adquiridas por la experiencia con el catálogo nacional de las cualificaciones profesionales.
- Puntos fuertes y puntos débiles de nuestro usuario.

Partiendo de todas estas cuestiones, debemos determinar cuáles son las necesidades detectadas en nuestros participantes para poder realizar con éxito la propuesta de diseño. Las necesidades deben ser aquellas que tengan relación con temas de formación, empleo, ayudas, apoyos, habilidades sociales, etc.

El diagnóstico de la empleabilidad, se puede desarrollar en tres fases o momentos:

Recopilación de la información a través de una entrevista estructurada. Es importante tener en cuenta que se favorezca la empatía con el usuario para fomentar su confianza y su compromiso en el proceso. La persona debe aportar información acerca de sus habilidades o competencias, o la carencia de ellas, su predisposición a participar, su voluntad para mejorar su situación, cuáles son sus circunstancias personales, sus inquietudes y miedos, etc. El educador/a aporta sus habilidades tales como la empatía o la escucha activa, para empezar a construir un vínculo a partir de un clima de confianza. Aporta también sus conocimientos sobre el entorno (mercado de trabajo y recursos sociales disponibles) para comprender mejor la situación de la persona y establecer prioridades

Se debe analizar la información obtenida que nos permitirá obtener un diagnóstico que debe ser fiable, objetivo, estar adecuado al entorno, debe ser integral, medible y actualizable en las distintas fases que comprende el itinerario.. Este diagnóstico será previo para la elaboración de una propuesta de trabajo dirigido a la mejora de la situación socio-laboral del destinatario.

Se debe concertar una reunión con el usuario para analizar el resultado del diagnóstico, informándole de las problemáticas, necesidades detectadas y la propuesta de intervención. Además, se pedirá al destinatario su opinión sobre la intervención que se le propone.

La recopilación de toda esta información se realizará por el mismo educador/a, y deberá llevarse a cabo en un lugar íntimo y reservado donde el usuario se encuentre cómodo, además de garantizar la privacidad de éste.

5.5.5 Fase de diseño de itinerario de inserción socio-laboral.

“Una vez analizada la situación de nuestro usuario, se diseñara el itinerario acorde con sus intereses, formación, experiencia laboral previa y sus hobbies, entre otras cosas.” Guía para la aplicación del itinerario integrado y personalizado de inserción socio laboral de Castilla la Mancha (s.f).

En el plan se deben señalar los objetivos que se pretenden alcanzar, las actividades que se van a llevar a cabo así como los resultados esperados. Se debe tener en cuenta que el usuario debe ser el protagonista, y participar activamente en el diseño del plan, de manera consensuada con el educador, sin imponer el contenido y ajustando el plan a las necesidades y expectativas de nuestro destinatario. En este sentido, son los profesionales los que deben promover la autonomía de los usuarios para que estos se hagan responsables de su proceso de inclusión socio-laboral.

Para poner en práctica el diseño se establecen unas pautas que se deben considerar:

En primer lugar, se debe partir de las necesidades de la persona, es necesario establecer qué es lo que quiere, qué viene buscando, qué espera obtener de la intervención, qué competencias posee, cuáles son sus necesidades tanto formativas como profesionales. Una vez realizado el diagnóstico, el profesional realiza una entrega de sus resultados a la

persona.

Se deben analizar todos los posibles recursos tanto a nivel formativo como de empleo que encontramos acorde con las características y necesidades del usuario. A continuación se diseñan todas las posibilidades a las que el usuario puede optar para que sea el mismo quien decida cual le conviene.

Todo este proceso se plasma en un acuerdo, entre el educador y el usuario. Además, el plan de trabajo debe ser objeto de seguimiento y evaluación, que el profesional realiza con la persona usuaria sobre el grado en el que están siendo alcanzados los objetivos de intervención.

5.5.6 Fase de desarrollo del itinerario.

Aquí es donde se debe poner en marcha el diseño del plan, por lo que el profesional debe mantenerse en contacto directo y frecuentemente con el usuario para conocer su desarrollo y evolución. Se llevará a cabo la construcción de redes donde a partir de los centros de formación que se ofrecen al usuario se crea un mapa donde se puede observar aspectos como su domicilio y la distancia a la que se encuentran los centros de formación, las distintas empresas o entidades donde buscar empleo, las oficinas de empleo, asociaciones, etc.

5.5.7 Fase de evaluación.

En esta fase del diseño se elaboraran diferentes instrumentos de evaluación para comprobar el éxito o fracaso del diseño, además de servirnos para evaluar todo el proceso y hacer las modificaciones que se consideren necesarias.

Para ello se tendrán en cuenta algunos instrumentos de evaluación como pueden ser cuestionarios, entrevistas, llamadas telefónicas, entre otras opciones.

Por otro lado el Educador/a evaluará si se han cumplido los objetivos propuestos y planteará las modificaciones o mejoras junto al usuario que consideren necesarios.

5.5.8 Fase de inserción socio-laboral.

Para la persona usuaria el itinerario finaliza, con el logro de un empleo. Para ello es útil el manejo de las redes socio-laborales de las que puede disponer nuestro usuario como pueden ser: facebook, twitter, linkedin, foros de participación, entre otras.

5.5.9 Fase de seguimiento.

Al finalizar las acciones que se lleven a cabo, o después de una inserción laboral, se debe evaluar el resultado alcanzado por cada persona. Para ello debemos comprobar la evolución de los destinatarios mediante las siguientes opciones: realizar un seguimiento individual telefónico, mediante una llamada para obtener información sobre su situación laboral y/o formativa, comprobar si el itinerario está siendo útil o por el contrario se debe modificar, el educador debe informarse sobre el empleo que tiene nuestro usuario y si éste tiene una buena calidad, entre otras cosas.

6. Papel del educador social.

Según la UNED (2011), “uno de los perfiles profesionales del educador social es el de ejercer de orientador laboral que es el Profesional que tiene como objetivo el diseño de itinerarios de inserción y de conciliación vida-trabajo. Dentro del conjunto de actividades que debe desarrollar el Educador Social se debe considerar como importante la de orientador hacia la formación”. (pág.6)

Teniendo en cuenta la labor del educador social con los diferentes colectivos, cabe destacar que frente a otros profesionales, el educador posee conocimientos y competencias para realizar una labor de éxito con las personas en riesgo de exclusión, ya que cuenta con una formación específica sobre ello, cosa que otros profesionales que se dedican a la orientación no tienen. El educador es un agente que interviene en el contexto sociocultural de la sociedad, una sociedad que está en constante cambio, por lo que el educador debe estar siempre actualizándose, debe ser un profesional de apoyo y debe dar respuesta a las necesidades de las personas con las que trabaja.

En este sentido, el educador debe poseer determinadas características para llegar a ser un buen orientador, características tales como capacidad de escucha activa, alto grado de

empatía, conocer las distintas posibilidades tanto formativas como las que ofrece el mercado laboral, debe tener habilidades para identificar las necesidades individuales de cada uno y poner en marcha las medidas oportunas en cada situación, debe ser capaz de dinamizar los procesos y motivar a los usuarios del programa.

7. Bibliografía y Referencias Bibliográficas.

Cabrero, L. Diez, E. Juste, L. Rodríguez, M. (2016). *Informe de caso*. Valladolid. Orientación educativa en la educación social. Elaboración propia. Recuperado el 26 de abril de 2016.

De las Heras, O. (2015). *El itinerario personalizado de inserción (IPI)*. Recuperado el 26 de abril de 2016 en <http://www.citapreviainem.es/ipi-itinerario-personalizado-de-insercion/>

Empresas de inserción. (s.f). Madrid. Recuperado el 27 de abril de 2016 en http://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion#

Expansión/Datosmacro (2016). *EPA Comunidades Autónomas, Castilla y León*. Recuperado el 27 de abril de 2016 en <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas/castilla-leon>.

FEPA- Federación de Entidades con Proyectos y pisos Asistidos (2013). *La emancipación de jóvenes tutelados y ex tutelados en España. Primera aproximación a los servicios de emancipación en los distintos territorios*.

Fundación Diagrama.(s.f). *Inserción Socio-laboral: Programas en Castilla y León*. Valladolid. Recuperado el 28 de abril de 2016 en <https://www.fundaciondiagrama.es/insercion-sociolaboral/programas/castilla-y-leon>

Fundación Juan Soñador.(s.f). *Programas sociales, Horizonte*. Valladolid .Recuperado el 27 de abril de 2016 en <http://fundacionjuans.org/es/programas-sociales/horizonte-en-valladolid/%E2%80%9Cdespega%E2%80%9D>.

Junta de Castilla y León (2005). *Plan Regional Sectorial de Protección y Atención a la Infancia*. Valladolid.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre , para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), Boletín Oficial del Estado. Núm 295. 10 de diciembre de 2013.

Ley 1/2015, de 4 de marzo, de modificación del Decreto Legislativo 1/2014, de 27 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las normas legales vigentes en materia de condiciones de acceso y disfrute de la prestación esencial de Renta Garantizada de Ciudadanía de Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León. Núm 49.12 de marzo de 2015.

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Boletín Oficial de Estado. Núm 2017.10 de septiembre de 2015.

Ministerio de Educación Cultura y Deporte.(s.f). *LOMCE paso a paso: Formación Profesional Básica*. Madrid. Recuperado el 28 de abril de 2016 en www.lomce.es

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Plan nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España*. Madrid.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013).*Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*. Madrid

Observatorio de la Juventud en España (2016). *Paro registrado, jóvenes de 16 a 29 años*. Madrid Recuperado el 28 de abril en www.injuve.es

Comisiones Obreras. *Plan anual de políticas de empleo de Castilla y León 2016*. (2016).Valladolid. Recuperado el 28 de abril de 2016 en [http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/doc265302 Acuerdo del Dialogo Social incluido en la II Estrategia Integrada Plan de Empleo 2016.pdf](http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/doc265302_Acuerdo_del_Dialogo_Social_incluido_en_la_II_Estrategia_Integrada_Plan_de_Empleo_2016.pdf)

Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero prórroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. Boletín Oficial del Estado. Núm 23. 26 de enero de 2013.

Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo. Boletín Oficial del Estado. Núm 55. 5 de marzo de 2014.

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. Núm.307.20 de diciembre de 2014.

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. Núm.255. 24 de octubre de 2015.

Red de Inclusión Social. *Propuesta de la RIS(Red de Inclusion Social). Bases para la elaboración de un itinerario de intervención para la inserción social y laboral de las personas en situación de mayor vulnerabilidad.* Recuperado el 12 de mayo de 2016 en <http://www.redinclusion-social.es/wp-content/uploads/2014/03/Itinerario-de-Insercion-Socio-laboral.pdf>

Red Inserción Socio-laboral Castilla La Mancha.(s.f).*Guía para la aplicación del Itinerario Integrado y Personalizado de Inserción Socio-laboral.* Junta de Castilla la Mancha. Recuperado el 12 de mayo de 2016 en http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/Fondo_Social_Europeo/Equal/GuiaItinerariosCLM08.pdf

UNED (2011).*Grado en Educación Social.* Madrid. Centro de Orientación, Información y Empleo Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.

Universidad de Valladolid. *Facultad de educación y trabajo social.* Valladolid. Recuperado el 25 de mayo de 2016 en http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrados/documentos/edsocva_competencias.pdf.

8. Anexos

8.1 Anexo I

Posible entrevista para la detección de creencias, posibilidades y actitudes ante el trabajo.

Las preguntas que se realizarán serán las siguientes:

1. ¿Qué nivel de estudios posee?, ¿A qué edad acabó los estudios?,
2. ¿Por qué decidió dejar los estudios?
3. ¿Estaría dispuesto/a a volver a retomarlos?
4. ¿Qué nivel de estudios le gustaría alcanzar?
5. ¿En qué campo le gustaría formarse?
6. ¿Cuáles cree que son sus puntos fuertes ante un puesto laboral?
7. ¿Cuáles cree que son sus puntos débiles ante un puesto laboral?
8. ¿Qué habilidades desarrollaría usted ante un puesto de trabajo? (por ejemplo: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de crítica y permeabilidad ante su puesto de trabajo, asertividad)
9. ¿Qué estrategias de afrontamiento utiliza ante situaciones de estrés?
10. En el caso de que en un puesto de trabajo sea rechazado/a o despedido/a, ¿cuál sería su actitud ante dicha situación?

8.2 Anexo II

Posibles Preguntas indicadoras del nivel de empleabilidad

La entrevista consta de las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué puestos de trabajo ha desarrollado hasta el momento?
2. ¿Quiere centrarse en un puesto de trabajo o estaría dispuesta a ampliar sus posibilidades laborales?
3. ¿Estaría dispuesto a cambiar de ciudad? ¿Durante cuánto tiempo?
4. ¿Qué sueldo desearía tener?
5. ¿Qué puesto de trabajo desearía tener?

6. Una vez que obtiene un trabajo, ¿estaría dispuesto/a a llevar a cabo acciones para ascender?
7. ¿Estaría dispuesto/a a trasladarse por un puesto de trabajo?
8. ¿Qué vías utiliza para buscar trabajo?
9. ¿Qué flexibilidad horaria tiene?
10. ¿se considera una persona extrovertida o por el contrario tímida?
11. ¿Es usted una persona asertiva?
12. ¿Que habilidades considera que posee para desempeñar un puesto de trabajo?