



LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL EN EL PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO. PROPUESTA DE MEJORA.

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Curso: 2017/2018

**Alumno: Laura Salvador Abril
Tutor: Mónica Casado González**

**Máster en Psicopedagogía
Facultad de Educación y Trabajo Social
Universidad de Valladolid**

AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar, agradecer a las diferentes Cámaras de Comercio pertenecientes a la Comunidad de Castilla y León, por su aportación en el presente trabajo de fin de Máster y concretamente a la Cámara de Valladolid, lugar dónde he realizado mis prácticas y que me ha servido para conocer el Programa Integral de Cualificación y Empleo y la orientación laboral y vocacional que en él se desarrolla.

En segundo lugar, dar las gracias a Mónica Casado González, quien ha dirigido mi Trabajo de Fin de Máster con un enorme interés y apoyo durante toda la realización del mismo.

RESUMEN

Desde el ámbito de la Orientación Laboral y la Psicopedagogía se puede dar respuesta a las demandas de la población joven en materia de inserción sociolaboral. Para ello, en el presente documento se expone una propuesta de mejora en la Orientación Vocacional/Laboral que se da dentro del Programa Integral de Cualificación y Empleo. Esta propuesta de mejora surge tras el planteamiento de una hipótesis que nos ha guiado a lo largo del trabajo.

Palabras clave: Programa Integral de Cualificación y Empleo, Orientación Laboral, Cámaras de Comercio, jóvenes, competencias, habilidades, necesidades.

ABSTRACT

Professional training and educational psychology can help to give an answer to the demands of the young population in terms of employment inclusion. In this work I expose an improvement proposal in vocational and employment orientation inside the Integral Program of qualification and employment.

This improvement proposal turn up of the hypothesis. It guides us throughout the work

Key Words: Integral Program of Qualification and Employment, labor orientation, Chambers of Commerce, youth, skills, abilities, needs

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS.....	pág. 8
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	pág. 9
Capítulo I. Introducción.....	pág. 10
1.1. Justificación y motivación.....	pág. 10
- Realidad de los jóvenes en España.....	pág. 10
- La Orientación Laboral como herramienta para mejorar la situación de los jóvenes en nuestro país.....	pág. 12
1.2. Competencias del máster en psicopedagogía.....	pág. 13
1.2.1 Competencias generales.....	pág. 13
1.2.2 Competencias específicas.....	pág. 14
1.2.3 Adquisición de competencias.....	pág. 14
1.3. Objetivos.....	pág. 15
1.4. Estructura del trabajo.....	pág. 17
Capítulo II. Fundamentación teórica.....	pág. 18
2.1. Marco de referencia legislativa.....	pág. 18
2.1.1 Políticas europeas: la estrategia 2020.....	pág. 18
- Europa 2020 para los jóvenes.....	pág. 20
2.1.2 Programa operativo de Empleo Juvenil (POEJ) y Garantía Juvenil.....	pág. 20
2.1.3. Plan provincial de juventud: Plan impulso.....	pág. 21
2.2. Las cámaras de comercio y su función en el desarrollo de programas de mejora de la empleabilidad en los jóvenes.....	pág. 22
2.3. ¿Qué es el Programa Integral de Cualificación y Empleo?.....	pág. 23
2.3.1. Estructura del Programa: Plan de Capacitación.....	pág. 24
2.3.2. Objetivos del PICE.....	pág. 27
2.3.3. Normativa legal que rige el Programa Integral de Cualificación y Empleo.....	pág. 27
2.4. ¿Cuál es el rol del psicopedagogo u orientador dentro del programa integral de cualificación y empleo?.....	pág. 29

2.4.1. Funciones del orientador dentro del Programa Integral de Cualificación y Empleo.....	pág. 29
2.4.2. Ámbitos de intervención.....	pág. 30
2.4.3. Actuaciones.....	pág. 31
2.4.4. Comparación entre la teoría y la práctica.....	pág. 32
Capítulo III. Metodología.....	pág. 35
3.1. Descripción de la metodología.....	pág. 35
3.2. Procedimiento y pasos seguidos.....	pág. 36
3.3. Instrumentos utilizados.....	pág. 38
3.4. Muestra.....	pág. 38
Capítulo IV. Análisis de los resultados obtenidos y reflexión	pág. 40
4.1. Resultados del estudio.....	pág. 40
4.2. Reflexión.....	pág. 46
Capítulo V. Propuesta de intervención.....	pág. 48
5.1. Objetivos.....	pág. 48
5.2. Contenidos.....	pág. 49
5.3. Metodología planteada.....	pág.49
5.4. Desarrollo de la propuesta de intervención.....	pág. 50
1. Fase de captación.....	pág. 51
2. Fase de acogida.....	pág. 52
- Entrevista inicial.....	pág. 53
- Análisis de redes sociales y nodos.....	pág. 54
- Objetivos iniciales de la propuesta de intervención.....	pág. 54
- Diagnóstico de empleabilidad.....	pág. 54
3. Fase de diagnóstico.....	pág. 55
- Nivel de empleabilidad.....	pág. 55
- Análisis de las competencias clave.....	pág. 56
- Identificación de los niveles de formación.....	pág. 58
- Análisis de los puntos fuertes y débiles de nuestro usuario.....	pág. 58
4. Diseño del itinerario.....	pág. 59
5. Desarrollo del itinerario.....	pág. 59
- Temporalización.....	pág. 60

6. Fase de evaluación de la eficacia del servicio.....	pág. 61
7. Fase de inserción sociolaboral y seguimiento.....	pág. 62
5.5. Evaluación.....	pág. 63
Capítulo VI. Discusión y conclusiones.....	pág. 65
6.1. Evaluación del presente trabajo: aprendizajes y dificultades.....	pág. 66
6.2. Originalidad de la propuesta.....	pág. 66
6.3. Autoevaluación del trabajo de fin de máster.....	pág. 67
BIBLIOGRAFÍA.....	pág. 69
ANEXOS.....	pág. 72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I: Representación de las competencias adquiridas durante el Máster en Psicopedagogía.....	pág. 15
Tabla II: Participantes en el Programa Integral de Cualificación y empleo en la provincia de Valladolid.	pág. 21
Tabla III: Representación teórico-práctica de la orientación del Programa Integral de cualificación y empleo.....	pág. 33
Tabla IV: División poblacional de Valladolid.....	pág. 52
Tabla V: Variables del usuario a tener en cuenta.....	pág. 53
Tabla VI: Niveles de formación.....	pág. 58
Tabla VII: Temporalización Orientación Laboral y Vocacional y formación en empleabilidad y Habilidades Sociales.....	pág. 61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico I: Estructura circular de mi trabajo.....	pág. 17
Gráfico II: Cuestionario, pregunta 1. Fuente: cuestionarios de Google.....	pág. 40
Gráfico III: Cuestionario, pregunta 2. Fuente: cuestionarios de Google.....	pág. 41
Gráfico IV: Cuestionario, pregunta 3. Fuente: cuestionarios de Google.....	pág. 41
Gráfico V: Cuestionario, pregunta 4. Fuente: cuestionarios de Google.....	pág. 42
Gráfico VI: Cuestionario, pregunta 5. Fuente: cuestionarios de Google.....	pág. 42
Gráfico VII: Cuestionario, pregunta 6. Fuente: cuestionarios de Google.....	pág. 43
Gráfico VIII: Cuestionario, pregunta 7. Fuente: cuestionarios de Google.....	pág. 43
Gráfico IX: Cuestionario, pregunta 8. Fuente: cuestionarios de Google.....	pág. 44
Gráfico X: Cuestionario, pregunta 9. Fuente: cuestionarios de Google.....	pág. 45

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1.JUSTIFICACIÓN Y MOTIVACIÓN

La idea de realizar el presente trabajo derivó de mis prácticas en la Cámara de Comercio de Valladolid, lugar dónde conocí el Programa integral de Cualificación y Empleo, integrado dentro del Plan de Garantía Juvenil, una iniciativa surgida en Europa que pretende facilitar y mejorar la inserción de los jóvenes menores de 30 años al mercado laboral. En nuestro país está concretamente enmarcada en la Estrategia de Emprendimiento Joven aprobada en febrero de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, más adelante desarrollaremos esta cuestión.

En este aspecto las Cámaras de Comercio tienen las funciones de proporcionar formación y favorecer el empleo, dando lugar a la mejora del proceso de inserción de los jóvenes en el mercado laboral, es decir, llevar a cabo el Programa Integral de Cualificación y Empleo fundamentado principalmente en la urgente necesidad de plantear y adoptar medidas dirigidas a los jóvenes que no se encuentren ocupados ni se encuentren realizando actividades de formación para poder alcanzar su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.

Me parece una buena forma de abordar el problema que sufren los jóvenes en la actualidad desde un punto de vista psicopedagógico, ya que, a pesar de su buena formación no obtienen la oportunidad de conseguir un puesto de trabajo adaptado a sus necesidades, sin embargo, una buena orientación puede guiarles hacia una formación o trabajo en el que puedan desarrollar su potencial.

En el presenta trabajo trataremos de mostrar de la mejor forma posible el rol del Psicopedagogo dentro del Programa Integral de Cualificación y Empleo y, a su vez, realizaremos una propuesta de mejora.

- Realidad de los jóvenes en España

Una de las aportaciones más realistas que encontramos a la hora de definir la situación actual de los jóvenes españoles es la prestada por la Unión General de Trabajadores que defienden las tres premisas que guían esta situación: contratos basura, poco duraderos y con menos derechos.

Además, como podemos leer en varios periódicos como El País (Belil, 2014) el 74% de los jóvenes de entre 25 y 29 años trabaja a tiempo parcial debido a que no encuentran trabajos a tiempo o jornada completa, todo esto demuestra que los jóvenes son “carne de cañón de un mercado de trabajo cada vez más irregular en el que algunos confunden juventud con explotación y falta de derechos”, y así han titulado un video editado por la Unión General de Trabajadores (2016)... en el que denuncian esta situación.

Igualmente, hemos podido leer en La Vanguardia (2017), que la tasa de paro juvenil en los últimos años se ha situado alrededor del 36% aunque es cierto, que este porcentaje se eleva si nos referimos a los jóvenes de entre 16 y 19 años. Todo esto se agrava si tenemos en cuenta la subida de los precios de las matrículas universitarias (un 32% más los estudios de Grado y un 75% más los estudios de Máster), lo que hace más difícil e incluso imposibilita en algunas ocasiones continuar los estudios. Todo esto da lugar a varias consecuencias:

- a) Emancipación tardía
- b) Emigración a otros países en busca de trabajo.

Todas estas cuestiones incitan a planificar medidas y decisiones que impliquen la disminución del paro en la población joven creando iniciativas que les permitan contactar con empresas, entrar en bolsas de empleo y, por lo tanto, encontrar trabajo.

El Plan de Garantía juvenil (2013) ofrece la posibilidad de que los jóvenes puedan recibir una oferta de trabajo o una formación complementaria una vez que finalicen sus estudios o queden desempleados. Para poder beneficiarte de dicho plan es necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión Europea o de los Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- b) Estar empadronado en cualquier comunicad española.
- c) Tener entre 16 y 30 años
- d) No haber trabajado ni estudiado el día anterior a la fecha de la solicitud.
- e) Declarar el interés en participar en el Sistema de Garantía Juvenil.

Es en este contexto en el que las Cámaras de Comercio de España adquieren el compromiso de llevar a cabo el Programa Integral de cualificación y Empleo (PICE), el cual conlleva una serie de medidas ofrecidas al colectivo joven destinatarios de la Garantía Juvenil, estas medidas se plantean como un itinerario que aborda la mejora de la educación, la cualificación, la contratación y el autoempleo.

- La Orientación Laboral como herramienta para mejorar la situación de los jóvenes en nuestro país.

Para fundamentar la importancia de la Orientación Laboral en la población joven, es necesario hacer referencia a la tendencia innata del ser humano por buscar el sentido y el significado a la vida, es en este contexto donde podemos definir la palabra orientar como un proceso en el que se dirige a una persona, concretamente, en el ámbito laboral, se trata de un proceso en el que el sujeto pueda aclarar, identificar y descubrir su personalidad e identidad laboral.

Si bien es cierto, la orientación es importante a lo largo de toda la vida, y más aún en los tiempos que estamos viviendo, pero la población joven, es quizás, la que más necesita una Orientación Laboral o Vocacional que le permita situarse en la realidad y contexto en el que vivimos, ya sean personas con estudios o sin ellos.

En este aspecto, el orientador laboral debe tener las competencias necesarias para facilitar, acompañar y asesorar al sujeto de tal manera que pueda desarrollar todas sus competencias y capacidades ampliando las posibilidades de encontrar un empleo.

El orientador debe otorgar el mando al propio usuario dejándole que él mismo descubra su camino, pero ayudándole a encontrar las herramientas que necesita para ello, por un lado, debemos dotarle de la información necesaria acerca de qué es lo que demanda actualmente el mercado de trabajo. Pero no solo nos vamos a centrar en el aspecto exterior sino interior, permitiendo que el usuario reconozca sus intereses, debilidades, fortalezas o amenazas.

La Orientación Laboral a jóvenes fundamenta su importancia en el desajuste entre la formación recibida y lo que realmente demanda el mercado de trabajo por lo que es uno de los aspectos más importantes en el mundo en el que vivimos, de tal manera que nos ayude a conocernos a nosotros mismos, aprender a desenvolvernos y a poner en práctica todos nuestros aprendizajes dentro de un mundo en constante cambio.

Igualmente, el orientador debe transmitir la importancia de la formación a lo largo de la vida, fundamental para evitar la obsolescencia en la sociedad actual.

1.2.COMPETENCIAS DEL MÁSTER EN PSICOPEDAGOGÍA

Dentro de la documentación propia del Máster en Psicopedagogía podemos diferenciar entre dos tipos de competencias que se intentan desarrollar, por un lado, las generales y por otro, las específicas. Todas estas competencias serán mencionadas a continuación.

1.2.1 Competencias generales

G1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos –de forma autónoma y creativa- y en contextos más amplios o multidisciplinares.

G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta.

G3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.

G4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respecto de las diferencias individuales y sociales.

G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.

G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.

G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

1.2.2 Competencias específicas

E1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.

E2. Asesorar y orientar a los profesionales de la educación y agentes socioeducativos en la organización, el diseño e implementación de procesos y experiencias de enseñanza aprendizaje, facilitando la atención a la diversidad y la igualdad de oportunidades.

E3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.

E4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.

E5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.

E6. Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.

E7. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.

E8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

1.2.3 Adquisición de competencias

Si hablamos concretamente del itinerario de inserción sociolaboral, está basado en una metodología que facilita la resolución de problemas en entornos nuevos y complejos. Además, esta metodología promueve el aprendizaje permanente y a lo largo de la vida, de tal manera que podamos adaptarnos a los diferentes cambios que, cada vez con más frecuencia se suceden en la sociedad y también en el mercado laboral. Todo esto busca como fin último el desarrollo pleno de la profesión permitiendo ejercerla de forma ética y adecuada.

Cabe destacar, además, el fuerte desarrollo de tres competencias específicas, como son el diseño, aplicación y organización de intervenciones psicopedagógicas, dejando quizá

poco lugar a otras también importantes como son el desarrollo de nuevas propuestas o la aplicación de diferentes métodos.

Para finalizar, expongo en el siguiente cuadro la representación de la adquisición de las competencias anteriormente mencionadas en la siguiente tabla (queda excluida de la tabla la competencia específica E.2. por estar más relacionada con las prácticas):

Competencias/ Nivel de adquisición	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G.1.										
G.2.										
G.3.										
G.4.										
G.5.										
G.6.										
G.7.										
E.1.										
E.3.										
E.4.										
E.5.										
E.6.										
E.7.										
E.8.										

Tabla 1: representación de las competencias adquiridas durante el Máster en Psicopedagogía

Fuente: elaboración propia

1.3. OBJETIVOS

Ante lo presentado en la fundamentación teórica respecto al programa que nos ocupa y la información recogida durante las practicas realizadas en una de las Cámaras de Comercio como orientadora laboral, nos cuestionamos la influencia de la Orientación Laboral en los resultados finales obtenidos en el Programa, por ello, partimos de la siguiente **hipótesis:**

“La inserción laboral de los jóvenes participantes en el Programa Integral de Cualificación y Empleo sería mejor si se mejora la orientación laboral recibida.”

No debemos obviar en este momento que el Programa Integral de cualificación y empleo cuenta a su vez con varios programas como son el Plan de Capacitación, el Plan de Movilidad y el Plan de Formación Dual, pero nosotros vamos a centrarnos en el Plan de capacitación ya que es el espacio en el que he realizado mis prácticas.

Para dar respuesta a esta hipótesis es necesario hacer, en primer lugar, un recorrido teórico que nos permita situarnos en el tema de estudio que nos ocupa, posteriormente se expondrán los datos que hemos recogido, para, por último, realizar una propuesta de mejora. Ante todo, esto nos proponemos una serie de objetivos, tanto generales como específicos.

Los objetivos generales son los que enmarcan la trayectoria que debe seguir dicho proyecto y son los siguientes:

- Situar el Programa Integral de Cualificación y empleo dentro de un marco de referencia que lo de sentido.
- Conocer el papel del psicopedagogo dentro del Programa Integral de Cualificación y Empleo.
- Realizar una propuesta de mejora de la orientación laboral que se lleva a cabo en las Cámaras de Comercio y concretamente en la de Valladolid

Por otro lado, los objetivos específicos que parten de los anteriormente mencionados objetivos generales que serían los propios del trabajo de análisis e investigación, como son los siguientes:

- Analizar el Programa Integral de Cualificación y Empleo y en concreto el Plan de capacitación dentro de la Comunidad de Castilla y León, así como desarrollar el papel del psicopedagogo dentro del marco de la mejora del empleo para jóvenes.
- Conocer el funcionamiento y puesta en marcha de la orientación vocacional y laboral en las diferentes Cámaras de Comercio Industria y Servicios en las diferentes provincias de Castilla y León.

- Elaborar una propuesta de intervención en el ámbito de la orientación laboral dentro del Programa analizado en base a las necesidades detectadas.

1.4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

El presente trabajo va a contar con una estructura circular, de tal manera que se iniciará con una exposición teórica sobre el tema elegido, en este caso un acercamiento al Plan Integral de Cualificación y Empleo (PICE), desarrollado por las diferentes Cámaras de Comercio de España, exponiendo el lugar en el que se enmarca, la normativa que rige su funcionamiento, las entidades que colaboran y las fases que sigue dicho plan.

Además, relacionaremos de manera objetiva el papel del psicopedagogo dentro del Programa (PICE), y haremos un análisis acerca de sus funciones, tanto potenciales como reales, para, de esta forma tener una visión global y realista de la profesión del psicopedagogo en programas de cualificación como este.

Una vez que hayamos finalizado este marco teórico, recogido y analizado los datos aportados por las diferentes Cámaras de la comunidad de Castilla y León, desarrollaremos, con base los puntos de mejora detectados, una propuesta de mejora en el ámbito de la orientación laboral del Programa Integral de cualificación y Empleo. Cerraremos el círculo dando respuesta a la hipótesis planteada al inicio de este trabajo.

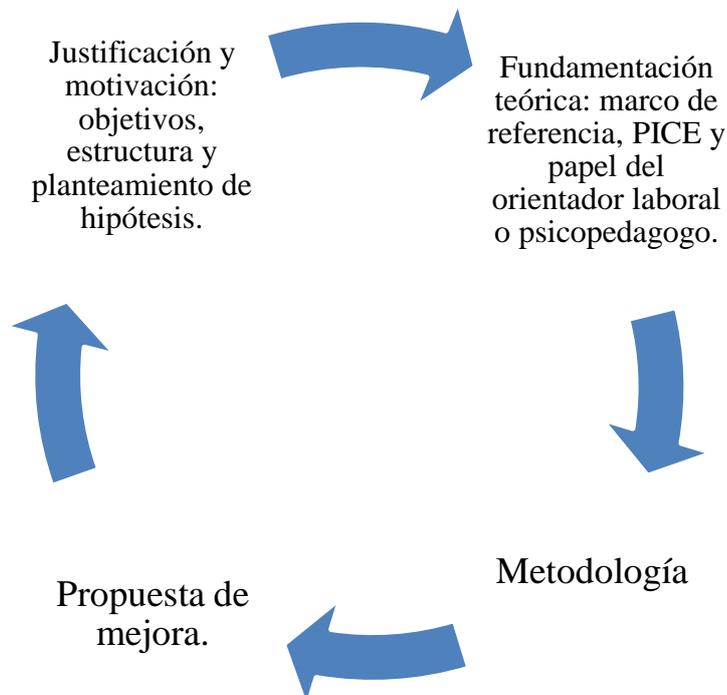


Gráfico 1: Estructura circular de mi trabajo. Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. MARCO DE REFERENCIA LEGISLATIVA

En este apartado vamos a centrar el Programa Integral de Cualificación y Empleo dentro del marco a que pertenece, por un lado, mencionaremos la estrategia europea que guía los pasos de este tipo de proyectos para poco a poco ir centrándonos en las políticas nacionales que generan directamente el Programa.

2.1.1 Políticas europeas: la estrategia 2020

Para enmarcar y situar el Programa Integral de Cualificación y Empleo, es necesario hacer referencia a una de las estrategias más importantes en cuanto a la mejora del empleo juvenil y la empleabilidad de los jóvenes.

Esta estrategia fue creada en 2010 para mejorar y estimular el crecimiento, el empleo y por lo tanto la competitividad, luchando por una sociedad más justa en la que los jóvenes puedan tener acceso. Las medidas incluidas intentan poner solución a la realidad cambiante por la que pasan todos los países de la Unión Europea.

Objetivos que se plantea:

- a. Garantizar el empleo a un 75% de la población de entre 20 y 65 años.
- b. Aumentar la inversión en investigación y desarrollo.
- c. Reducir el porcentaje de abandono escolar.
- d. Reducir las emisiones de gases que producen efecto invernadero
- e. Reducir al riesgo de pobreza y exclusión social.

Como vemos, cuatro de los cinco objetivos marcados tienen una estrecha relación con la labor del psicopedagogo y, en concreto, con el ámbito sociolaboral, que no solo va a intentar mejorar el acceso de los jóvenes al mercado laboral, sino que creará medidas para que el sistema laboral adapte los estudios a las demandas de dicho mercado. Todo esto llevará a mejorar la situación de muchas personas que luchan día a día por mejorar su situación y esquivar problemas graves como la pobreza o la exclusión social.

Dentro de esta estrategia, podemos encontrar, además, la llamada “juventud en movimiento”, que se trata de una iniciativa que pretende impulsar el crecimiento y el

empleo, pretende mejorar los resultados de los sistemas educativos, adaptándose a la realidad económica del país en el que se sitúen, para, de esta forma, crear mecanismos y programas de estudio, formación y aprendizaje, así como plataformas de búsqueda de empleo.

Es en este momento cuando podemos hacer referencia a las tan importantes aplicaciones estudiadas a lo largo del Máster, concretamente en el itinerario de inserción sociolaboral, donde pudimos ver y analizar algunas de estas plataformas, como por ejemplo: INCUAL (relacionado con los certificados de profesionalidad y su acreditación), EURES (plataforma de ayuda a la búsqueda de empleo en la Unión Europea), TODO FP (aplicación a nivel nacional, posibilidad de ver todos los estudios de formación profesional I y II, ubicación y centros de enseñanza), EUROPASS (instrumento europeo que ayuda a mostrar las cualificaciones que poseemos de forma transparente y común), OBSERVAL (observatorio de validación de competencias profesionales)

Otra de las iniciativas de la “Estrategia 2020” (José Manuel Barroso, 2012) que debemos de mencionar en este trabajo, muy relacionada con el ámbito psicopedagógico en el ámbito laboral y sobre todo con el Plan de Garantía Juvenil es la llamada “Agenda de las nuevas cualificaciones y empleos” cuyo objetivo principal es potenciar la autonomía de las personas por medio del desarrollo de sus propias capacidades, es aquí cuando la labor del psicopedagogo u orientador cobra un especial sentido, permitiendo que la persona pueda llegar a conocerse mejor, identificar sus capacidades, sus actitudes y sus aptitudes frente al mercado laboral al que nos enfrentamos. Además, tienen una fuerte importancia la aplicación de técnicas psicopedagógicas que permitan hacer una orientación vocacional adaptada al sujeto al que está destinada, mejorando su capacidad de decisión, su toma de decisiones y su capacidad para enfrentarse a los, cada vez más diversos procesos de selección de las empresas.

Si bien es cierto, la Estrategia 2020 de la que estamos hablando, propone diferentes cuestiones relacionadas con la economía, propiamente dicha de los Estados miembros (mayor coordinación económica, aumentar los presupuestos, vigilar los desequilibrios macroeconómicos, etc.), pero todas ellas tienen como finalidad última la creación de un espacio en el que pueda darse un crecimiento óptimo para la creación de empleo, lugar en el que nuestra profesión tiene una gran relevancia.

- Europa 2020 para los jóvenes

Como estamos mencionando en el presente trabajo, hay muchos jóvenes, tanto a nivel nacional como europeo que abandonan sus estudios cada año, concretamente, como podemos leer en “Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento” (2012), en concreto un 14% de los jóvenes, lo que contribuye a un elevado porcentaje de desempleo juvenil.

Es en este marco de referencia donde se desarrollan programas tales como el Plan de Garantía juvenil y más concretamente, y dentro de este el Programa Integral de Cualificación y Empleo. Dentro de este contexto, la Unión Europea quiere llevar a cabo acciones que permitan aumentar el número de titulados superiores, así como mejorar los planes de enseñanza.

Concretando hacia nuestro estudio del Plan PICE, se trata de una iniciativa que ayuda a los jóvenes a acceder a diferentes oportunidades de empleo, aumentando la formación en cuanto a sensibilización y conocimiento de las demandas de empleo que se producen en nuestro país. Así mismo, este tipo de programas ayudan a provocar un acercamiento entre los jóvenes y las diversas empresas.

2.1.2 Programa operativo de Empleo Juvenil (POEJ) y Garantía Juvenil.

A la hora de iniciar este punto es necesario mencionar que el Sistema de Garantía Juvenil está dentro del Programa Operativo de Empleo Juvenil (2013) recogido en el Reglamento UE N° 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo del 17 de diciembre de 2013, el cual regula y establece la iniciativa del emprendimiento y empleo joven. La finalidad de este programa es mejorar progresivamente el nivel educativo de los jóvenes, de esta manera se verán afectadas muy positivamente su empleabilidad y su situación laboral.

Es necesario también, hacer referencia a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, iniciada en 2013, incluida dentro del Programa Operativo de Empleo juvenil, cuya finalidad, va ya más orientada a facilitar el acceso de la población joven al mercado laboral.

Es en este contexto donde encontramos la presentación del Plan Nacional de Garantía Juvenil, por parte del gobierno español. Es en este plan donde quedan recogidas las actuaciones que serán llevadas a cabo para reducir el desempleo en la población joven, entre ellas encontramos:

- Mejorar la empleabilidad: mediante diferentes programas de segunda oportunidad, formación con compromiso de contratación, formación en idiomas, habilidades sociales y tecnologías de la Información y Comunicación, prácticas no laborables, etc.
- Favorecer la contratación: bonificaciones en seguridad social, contacto con agencias de colocación, etc.

Como podemos ir observando en todo lo anteriormente hay una clara función psicopedagógica en cuanto a la mejora de la empleabilidad de los jóvenes en este caso, acercando la realidad de nuestro país a estos usuarios y permitiendo su mejor inserción sociolaboral.

2.1.3. Plan Provincial de Juventud: Plan impulso

Una vez que nos centramos en la propia provincia de Valladolid, encontramos, dentro del Plan provincial de juventud, incluido dentro del área de empleo y desarrollo económico, una serie de medidas que pretenden la inserción laboral de los jóvenes de edades comprendidas entre 16 y 30 años. Es en este contexto donde aparece el Programa Integral de Cualificación y empleo dentro de nuestra provincia.

Como ya nos muestra el “Plan Impulso”, se trata de un programa diseñado a medida de los jóvenes y consiste en un conjunto de acciones orientativas, formativas y de acercamiento a empresas para que se haga posible la inserción de esos jóvenes en el mercado de trabajo o en el desarrollo del emprendimiento.

Dentro de Valladolid, el programa fue iniciado en 2015 prolongándose hasta mínimo, diciembre de 2018.

A continuación, vamos a exponer una tabla en la que podemos ver los jóvenes participantes en el Programa Integral de Cualificación y Empleo en la provincia de Valladolid durante 2027 y en cada una de sus partes:

	Número de jóvenes, provincia Valladolid
INSCRITOS PICE	378
ORIENTACIÓN	311

FORMACIÓN TRONCAL	266
FORMACIÓN ESPECÍFICA	216
INSERCIÓN	108

Tabla II: Participantes en el PICE, en la provincia de Valladolid. Fuente: Plan Impulso 2018 (diputación de Valladolid)

2.2. LAS CÁMARAS DE COMERCIO Y SU FUNCIÓN EN EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD EN LOS JÓVENES

Antes de comenzar a describir la función de las Cámaras de Comercio en el desarrollo de este tipo de programas creemos oportuno hacer un breve repaso acerca de la historia y aparición de dichas entidades.

Las Cámaras de Comercio, industria y navegación surgen en España a finales del siglo XIX con la finalidad de sustituir a las llamadas “organizaciones gremiales”, es decir, las uniones existentes hasta ese momento que reunían y acercaban a los profesionales que se dedicaban al mismo sector o profesión.

Si bien es cierto, la función no es la misma, sino que las Cámaras de Comercio buscan representar los intereses generales de las empresas. En este sentido, entra en colaboración con las mismas el gobierno, que buscaba organizaciones capaces de colaborar en el fomento del comercio y de la riqueza, así como el desarrollo de la industria. Las Cámaras están implantadas tanto a nivel local como provincial, sobre todo en nuestra Comunidad Autónoma, donde no solo podemos encontrar las propias de cada provincia, sino que podemos ver en algunas de ellas, Cámaras locales en municipios como Astorga, Miranda de Ebro, Arévalo o Béjar, en otros.

Estas entidades se encontraban reguladas por la Ley de 22 de marzo de 1993, en la que se las configuró como órganos de consulta y colaboración con las Administraciones Públicas en todo lo que concierne a la promoción, defensa y representación de los distintos intereses del comercio, la industria y la navegación.

La Cámara de Comercio a partir de ese año quedaba financiada por el pago del “Recurso Cameral Permanente”, quedando el servicio de las mismas a las personas naturales o jurídicas que llevan a cabo una actividad comercial determinada en España, de esta manera, la participación en esta entidad dejaba de ser obligatoria.

A partir de 2014, con la entrada en vigor de la Ley 4/2014 del 1 de abril, que derogaba la Ley 3/1993 y con ella el pago del “Recurso Cameral Permanente”.

En la actualidad, las Cámaras Oficiales de Comercio trabajan conjuntamente con el Ministerio de Economía a nivel nacional, y con el Fondo Social Europeo a nivel internacional.

El trabajo mano a mano con el gobierno y con las Fondo Social Europeo ha permitido que las Cámaras de Comercio trabajen conjuntamente el Plan de Garantía Juvenil con diferentes programas como el Plan Integral de Cualificación y Empleo.

2.3. ¿QUÉ ES EL PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO?

El Programa Integral de Cualificación y Empleo, como ya hemos comentado anteriormente, está fundamentado en la urgente necesidad de nuestro país por adoptar medidas dirigidas a jóvenes de entre 16 y 30 años que no se encuentran ocupados ni participan en actividades de formación. El objetivo principal de este programa es alcanzar la inserción laboral de la población joven, así como su mantenimiento en dicho mercado. El PICE pretende integrar progresivamente a los jóvenes en el mercado de trabajo o, en su defecto, mejorar la empleabilidad. Es aquí donde podemos centrar la labor orientadora o psicopedagógica, dando la oportunidad de que los jóvenes que vean respaldados y apoyados a la hora de mejorar su empleabilidad y su inserción al mundo laboral

El Programa Integral de Cualificación y Empleo, del que se encargan las diferentes Cámaras de Comercio de España, es un programa individualizado que acompaña al joven en un itinerario formativo hasta su inserción en el mercado de trabajo o el autoempleo.

Además, es un programa diseñado a la medida del joven y de las necesidades de las empresas, partiendo siempre del grado de capacitación para poder mejorar su cualificación, dirigiéndole y orientándole a aquellas cualificaciones profesionales que mejoren la calidad de los puestos de trabajo a los que tenga acceso.

El Programa Integral de Cualificación y Empleo está compuesto por tres planes específicos: el plan de capacitación, el plan de movilidad y el plan de formación dual. Es necesario mencionar que el único plan que se lleva a cabo desde el punto de vista psicopedagógico es el primero, por lo que es el que vamos a desarrollar.

2.3.1. Estructura del Programa: Plan de capacitación

PLAN DE CAPACITACIÓN (Cámara de Comercio, industria y servicios de Valladolid, 2017),

Se trata de una iniciativa de la Cámara de España dirigida a aumentar la cualificación profesional y la mejora de la empleabilidad de los jóvenes en edad comprendida entre 16 y 30 años, no ocupados ni integrados en los sistemas educativos o formativos que puedan recibir una oferta de empleo, educación continua o una oferta de prácticas adecuada a sus necesidades e intereses. Este plan de capacitación se compone de una serie de servicios que se le prestan al joven para facilitar su inserción en el mercado laboral.

Este plan de capacitación se desarrolla en todo el territorio nacional desde el 2 de enero de 2015 y está cofinanciado por la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Fondo Social Europeo en más de un 90%, aportando las diferentes Cámaras el resto.

El plan de capacitación como su propio nombre indica, busca capacitar a los jóvenes en cuanto a formación se refiera, para que obtenga la cualificación necesaria que mejor se adapte a los requisitos de las empresas de manera que todo ello pueda dar lugar a la inserción laboral, pretende, por lo tanto, mejorar las competencias de los jóvenes, impulsar la formación en idiomas, mejorar la empleabilidad de los jóvenes, incentivar la contratación, fomentar el espíritu emprendedor, etc.

La participación de las Cámaras y los Consejos Regionales en el plan, jurídicamente se concreta en la formalización de dos documentos importantes:

- Convenio de Colaboración: que regula las condiciones de participación entre la Cámara de España, los Consejos Regionales y las Cámaras que participen en el Plan de Capacitación.
- Adendas al convenio: que recoge los compromisos financieros adquiridos por cada una de las partes, los objetivos presupuestarios y de ejecución.

El Plan de Capacitación seguirá unos pasos que comenzarán con la inscripción del joven en el plan, para lo cual deberá aportar documentación como su Documento Nacional de Identidad, su currículum y un comprobante de su inscripción al Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Si bien es cierto, muchos Jóvenes hacen la inscripción en la propia Cámara de Comercio, la cual tiene otorgada la posibilidad de realizar este trámite.

Además de esta documentación, el o la joven deberá rellenar un anexo en el que quede constancia de sus datos y su compromiso para participar en el plan (ver anexo 1).

Una vez iniciada la acción formativa en la que se inscriban, se llevará a cabo la siguiente estructura para desarrollar plenamente el plan de capacitación:

1º Orientación vocacional:

Como podemos leer en el Manual de orientaciones básicas del Programa Integral de cualificación y empleo (Cámara de Comercio, industria y servicios de Valladolid, 2017), la Orientación Vocacional está destinada a ayudar a las personas de todas las edades y en cualquier momento de la vida a tomar decisiones, ya sea sobre educación, formación, profesión o vida personal. En esta Orientación Vocacional podemos encontrar cuatro perfiles diferentes: jóvenes sin estudios y sin experiencia, jóvenes sin estudios y con experiencia, jóvenes con estudios y sin experiencia o jóvenes con estudios y con experiencia.

Es esta Orientación Vocacional la que da sentido a la formación permanente del individuo, definiéndose esta como “Proyecto global encaminado tanto a reestructurar el sistema educativo existente como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo” (Educación de adultos, 1986). Es aquí cuando podemos destacar que es el hombre el agente de su propia educación, y este aprende no solo por la educación que recibe en la escuela sino, además, por medio de su interacción permanente con el contexto y su reflexión.

Es por esta razón por la que la Orientación Vocacional y Laboral encuentra su sentido fundamental en esta formación permanente, que no se limita al periodo escolar, sino que abarca todas las dimensiones de la vida, incluyendo de forma significativa todos los conocimientos prácticos adquiridos por cualquier medio, siendo una autentica forma del desarrollo de la personalidad, de esta manera el individuo no solo detectará sus necesidades sino que descubrirá sus gustos y preferencias por medio de la experiencia, aspecto fundamental en la detección de la vocación personal.

La Orientación Vocacional y Laboral en el Programa Integral de Cualificación y empleo se llevará a cabo con el joven participante y le haremos una serie de preguntas orientadas a conocer su formación, sus intereses formativos, sus intereses laborales y su experiencia

laboral. Además, haremos hincapié en sus cualidades personales, permitiendo que el joven se dé cuenta de sus capacidades y tenga motivación por desarrollarlas.

Toda esta orientación Vocacional y Laboral, será el pilar fundamental de nuestro trabajo buscando el fomento del autoconocimiento de los jóvenes dando lugar a una mejor inserción laboral por medio de la detección de destrezas, habilidades y necesidades.

En el Anexo 2 podemos ver la ficha que se rellena una vez realizada esta orientación vocacional.

2º Formación Troncal

Todos los cursos y programas que forman del PICE comienzan con una formación troncal común que se adapta a las necesidades del grupo al que se dirigen. Esta formación troncal se basa en tres pilares fundamentales como son:

- las competencias digitales,
- el desarrollo de la empleabilidad y las habilidades sociales: Se lleva a cabo por psicopedagogos, se trabajan aspectos como la mejora de las habilidades sociales para el empleo, dinámicas grupales, práctica de entrevistas...etc.
- la formación en idiomas, concretamente el inglés.

Para llevar a cabo una buena formación en estos tres pilares fundamentales, al inicio de la formación se harán unas pruebas de nivel adaptadas al perfil de los alumnos en estos tres sentidos.

Esta formación troncal dura 65 horas por lo que suelen impartirse solo dos de las tres materias mencionadas, adaptándolas siempre al grupo para que obtengan el mayor desarrollo posible.

3º Formación específica

Con formación específica nos referimos a la acción formativa concreta que se va a llevar a cabo, por ejemplo, un curso de “Actividades de Ocio y Tiempo Libre Infantil y Juvenil”.

En este momento se trabajan varios aspectos como:

- Adquisición de competencias básicas
- Acceso a certificados de profesionalidad
- Contacto con nichos de empleo

- Apoyo al emprendimiento
- Formación concreta en campos de interés de los participantes
- Acercamiento a empresas

La duración de la formación específica varía según la acción formativa, es decir, las horas dependen del curso que se vaya a realizar, por ejemplo, el curso de Monitor de ocio y tiempo libre abarca un total de 150 horas teóricas para pasar más tarde a la formación práctica propuesta por la empresa que, a través de nosotros, ofrece el curso.

Una vez realizada la acción formativa, los alumnos podrán evaluarla mediante un cuestionario aportado por la cámara, para poder conocer el grado de complacencia de cara al curso realizado. Puede verse este cuestionario en el Anexo 3.

4º Acompañamiento y seguimiento

Una vez finalizada la acción formativa, el joven será acompañado y aconsejado por los orientadores de la Cámara ante cualquier duda acerca de su inserción laboral, además será realizado un seguimiento del joven para comprobar si la formación ha dado su fruto y ha conseguido insertarse en el mundo laboral de forma correcta. Ver Anexo 4.

2.3.2. Objetivos del PICE

Dentro del Programa encontramos varios objetivos a la hora de ponerlo en práctica y desarrollarlo con la población joven, los objetivos son los siguientes:

- Conseguir un aumento de la población joven activa y empleada, por medio de la formación, la cualificación y sobre todo la orientación vocacional y laboral.
- Lograr un mayor compromiso y participación por parte de las empresas para poder mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral
- Fomentar el espíritu emprendedor

Como podemos ver desde un punto de vista teórico, la orientación vocacional y laboral cobra un importante sentido en todo el Programa, siendo uno de los objetivos y pilares fundamentales del mismo.

2.3.3. Normativa legal que rige el Programa Integral de Cualificación y Empleo

A continuación, se exponen algunas de las leyes más importantes que rigen el Programa Integral de Cualificación y Empleo:

Por un lado, encontramos numerosa legislatura europea, como, por ejemplo:

- Reglamento Delegado Unión Europea N° 480/2014: en el cual queda constancia de aspectos como el establecimiento de disposiciones comunes relativas al Fondo Social Europeo.
- Reglamento Unión Europea, Euratom N° 1311/2013: en el que se establece el marco de financiación plurianual para el periodo 2014-2020.
- Reglamento Unión Europea N° 1336/2013: fija los umbrales de aplicación en materia de procedimientos de adjudicación de contratos.
- Reglamento de ejecución Unión Europea N° 821/2014: modalidades concretas de transferencia y gestión de las contribuciones del programa, presentación de financiación, características técnicas de las medidas de información y comunicación de las operaciones.

Igualmente encontramos otras medidas nacionales que han permitido que se implanten en España medidas urgentes que ayudaran a solucionar el problema del paro juvenil y su acceso al mercado laboral, entre ellas, encontramos las siguientes:

- Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Programa operativo de empleo juvenil 2014-2020
- Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Reglamento UE N° 1304/2013 del Parlamento europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 (mencionado anteriormente)

Todas estas medidas adoptadas en España tenían como objetivo principal, la mejora de un mercado laboral en constante cambio al que los jóvenes no tienen acceso debido a que la formación que poseen no se adapta a las demandas de la economía de nuestro país.

2.4. ¿CUÁL ES EL ROL DEL PSICOPEDAGOGO U ORIENTADOR DENTRO DEL PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO?

En este momento vamos a hablar del papel o funciones teóricas que el orientador u orientadora deberían llevar a cabo dentro del plan de capacitación, posteriormente haremos un ajuste y análisis entre esta teoría y la práctica que realmente se lleva a cabo en el Programa.

La información que a continuación se expone ha sido recogida de la documentación interna de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Valladolid, siendo esta la propia autoría, extraído del “Manual de Orientaciones básicas, Programa Integral de Cualificación y Empleo” (2017)

2.4.1. Funciones del orientador dentro del Programa Integral de Cualificación y Empleo

Las funciones que el orientador del departamento de formación y empleo tiene a nivel teórico son las siguientes:

- Analizar el contexto del joven, es decir, el orientador deberá conocer el contexto del territorio tanto a nivel empresarial como a nivel de la situación de los jóvenes en el mismo. Esto le dará una capacidad analítica imprescindible desde el punto de vista psicopedagógico, puesto que le va a permitir relacionar al joven, con sus características, habilidades y necesidades, con el entorno en el que vive, permitiéndole ver el mundo desde un punto de vista objetivo. Dentro del análisis del contexto encontramos varios aspectos de análisis, por un lado, el tejido empresarial de la zona y, por otro lado, la situación de los jóvenes dentro de ese territorio.
- Tener en cuenta la dinámica y las actuaciones que va a seguir y que va a llevar a cabo con el joven. La organización y estructuración del plan a seguir es fundamental a la hora de llevar a cabo itinerarios de inserción laboral, ya que esto conlleva unos pasos a seguir que necesitan de una planificación previa.
- Detectar y analizar las competencias y habilidades del sujeto con el que va a trabajar, conocer a la persona con la que vamos a trabajar. El conocimiento de las personas con las que trabajamos da lugar a llevar a cabo una intervención mucho más personalizada y por lo tanto más efectiva.

- Detectar y analizar las necesidades del joven, identificando las posibles carencias formativas, tanto a nivel teórico como práctico. Analizando las posibles amenazas o debilidades que podría tener ante un mercado laboral que cambia constantemente.
- Detectar las competencias y habilidades técnicas y profesionales, ya sean derivadas de su experiencia laboral o en prácticas, es fundamental conocer su experiencia, permitiéndonos conocer las diferentes capacidades que tiene a la hora de trabajar.
- Planteamiento de objetivos a conseguir durante el itinerario que va a realizar el joven. ¿qué quiere conseguir? ¿cómo lo va a conseguir?

Todas estas funciones serán llevadas a cabo por el orientador conjuntamente con el joven, de tal manera que no sea solo el psicopedagogo quien conoce el contexto o capacidades, sino que el propio joven pueda darse cuenta de sus posibilidades o limitaciones, favoreciendo de una forma participativa y comunicativa el autoconocimiento.

Así mismo el trabajo del orientador siempre tiene que llevar consigo unos objetivos previamente fijados para que pueda llevar a cabo una labor orientativa mucho más eficaz.

2.4.2. Ámbitos de intervención

Como ya hemos dicho anteriormente el Programa Integral de Cualificación y Empleo, es un Plan desarrollado por las Cámaras de Comercio, Industria y Servicios de España. Está destinado concretamente a los jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y los 30 años.

En este sentido, el orientador laboral del Programa posee como principal ámbito de intervención el **académico laboral**, ya que pretende que el joven participante sea capaz de incorporarse al mercado laboral mediante la formación específica que va a recibir. A su vez, podemos destacar también un ámbito orientativo de autoconocimiento personal que ayuda a los jóvenes a descubrir sus habilidades y limitaciones permitiendo trabajar estas últimas y aprovechar al máximo las primeras.

Igualmente, posee un ámbito de actuación **diagnóstico** en el que puede comprender globalmente a la persona con la que trabaja por medio de instrumentos que permiten adquirir y valorar la información que los jóvenes van aportando.

Cada vez más se habla de la formación y orientación a lo largo de la vida, por lo que es fundamental que la orientación sea un proceso constante que se aplique en todos los

momentos de vida del individuo y no solo en los momentos de crisis. La orientación sociolaboral debe estar presente en todas aquellas situaciones o momentos personales que supongan cambios personales y sociales.

Es por esta razón por la que el orientador laboral de las diferentes Cámaras de Comercio, Industria y servicios tiene un papel fundamental dentro del Programa que estamos abordando en el presente trabajo, ya que tratará de detectar las necesidades del joven mediante una entrevista, de forma que pueda conocer tu formación, experiencia, necesidades y preferencias tanto laborales como formativas.

A pesar de que en la teoría los ámbitos de actuación del orientador puedan ser variados, vamos a poder ver posteriormente que en la realidad no se llevan a cabo de la manera más óptima y necesaria.

Es en este momento cuando nos planteamos la siguiente pregunta: ¿En qué puede ayudarnos un orientador laboral? A continuación, vamos a exponer algunas de las características más importantes de la laboral del psicopedagogo:

- Por un lado, se encarga de ofrecer una atención personalizada, adaptada al sujeto al que se refiere o con el que trabaja en cada momento.
- Diseña diferentes estrategias de búsqueda de empleo dependiendo de la persona y el trabajo que se esté buscando.
- Es capaz de reconocer las necesidades del sujeto, así como definir el perfil profesional del joven que acude a nosotros.
- El orientador es capaz de que el orientado identifique su objetivo laboral, así como las necesidades, habilidades y competencias del mismo, utilizando diferentes técnicas como los análisis DAFO. Favorece el autoconocimiento.
- Ayuda a elaborar un buen currículum, así como buscar la mejor forma de encontrar ofertas de empleo.
- Ofrece apoyo emocional, nos muestra las carencias, fallos o aquellas cosas que estamos haciendo bien.

2.4.3. Actuaciones

Como ya he mencionado anteriormente el orientador laboral debe ser la persona que se encargue de recibir a los jóvenes que se vayan inscribiendo en los diferentes planes y cursos que se van presentando.

El orientador laboral debería ser, como hemos dicho, la persona encargada, en primer lugar, del recibimiento del joven dentro de la Cámara de Comercio, debería ser quien conozca y analice el contexto en el que se sitúa, sus competencias, sus habilidades, sus debilidades y ser capaz de adecuar y adaptar el itinerario al sujeto al que se dirige, sin olvidar que cada persona es un mundo. Si bien es cierto la realidad que he podido ver durante mi periodo de prácticas ha sido otra.

Por un lado, la orientación podía ser realizada por cualquier tipo de técnico, de manera que no podía darse nunca una orientación detallada y profesional.

Por otro lado, la orientación quedaba ligada y relacionada con la cumplimentación de la documentación, sin tener presente al joven que teníamos delante, sin darle valor.

La orientación quedaba reducida a un breve periodo de tiempo a pesar de tener que utilizar unas dos horas en este tipo de intervención.

No se tenía en cuenta al joven en ningún momento, sino que cumpliera los requisitos para poder acudir al curso al que se apuntaba y no diera problemas más allá de ahí.

Si bien es cierto, dentro de la formación troncal y dentro de la materia de “Formación en empleabilidad y habilidades sociales”, se trabajan temas como las entrevistas, el currículo y la imagen personal a la hora de presentarte en las empresas, también era llevado a cabo por una psicopedagoga, aunque es cierto que la organización de las sesiones no tenía una estructura demasiado lineal.

Es por todo esto por lo que, a continuación, voy a exponer a modo resumen una tabla en la que recoja las incoherencias entre la teoría de la intervención del psicopedagogo u orientador y la realidad de su práctica.

2.4.4. Comparación entre la teoría y la práctica

En este apartado vamos a hacer una pequeña tabla en la que podamos ver de manera rápida las actuaciones a nivel teórico que realmente se llevan a la práctica en la Orientación Laboral de las Cámaras de comercio, concretamente en la de Valladolid que es la que he podido ver desde dentro.

TEORÍA	PRÁCTICA
Análisis del contexto del joven, tanto el tejido empresarial como la situación de los jóvenes en dicho territorio.	No se lleva a cabo ninguna acción.
Planteamiento y organización del trabajo que se va a llevar a cabo con el joven.	No se lleva a cabo ninguna acción.
Detección y análisis de competencias y habilidades sociales del joven.	Solo para rellenar el Anexo de la orientación vocacional.
Fomento del autoconocimiento.	No se lleva a cabo ninguna acción.
Detección, análisis y trabajo de las necesidades del joven, tanto formativas como laborales.	Breve mención a ellas, solo para cumplimentar el Anexo de la orientación vocacional.
Planteamiento de los objetivos del joven con respecto a la formación que va a recibir en la Cámara.	Los objetivos suelen ser rellenados por los propios técnicos sin ser consultados a los jóvenes.
Se trabajan los intereses profesionales del joven.	No se lleva a cabo ninguna acción

Tabla III: Representación teórica y práctica en la orientación del PICE. Fuente: Elaboración propia

Tras realizar la anterior comparativa, nos hemos dado cuenta de que existe una **necesidad de mejora** de la Orientación Laboral que se desarrolla en el Programa Integral de Cualificación y Empleo y concretamente en el Plan de capacitación. Para confirmar o no este dato inicialmente detectado, realizamos el estudio cuantitativo que posteriormente presentaremos.

Nuestra propuesta de mejora tiene como bases fundamentales la orientación individualizada y el autoconocimiento para, de esta forma, poder mejorar la inserción laboral del joven.

No debemos olvidarnos de que esta Orientación Vocacional y Laboral puede favorecer no solo el autoconocimiento del joven, sino también el desarrollo de habilidades para el empleo. El mundo en el que vivimos hace que los jóvenes no tengan claro, qué estudiar, en qué quieren formarse o los objetivos que quieren conseguir a corto y largo plazo. Es en este aspecto donde encontramos la mayor fundamentación de la psicopedagogía, y no porque quede limitada ni ligada a la población joven, sino porque permite que las personas

puedan crear una identidad propia de lo que son y lo que quieren en la vida. La orientación vocacional y laboral intenta dar respuesta a las necesidades de los jóvenes, permitiendo que amplíen su visión, dotándole de herramientas que le sirvan a lo largo de su vida para poder tomar el mando o las riendas de su vida, actuando con plena conciencia sobre la misma. (Susana Lucas, 2002)

En resumen, con la detección de necesidades realizada, concluimos que la base para el desarrollo de nuestra propuesta de intervención es la necesidad de mejorar y dar valor a la Orientación Laboral dentro de un Programa tan importante como el PICE, teniendo siempre en cuenta las necesidades, habilidades y competencias de las personas que solicitan nuestros servicios, permitiendo que esta orientación tenga un valor más amplio y una finalidad mucho mejor marcada.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En este capítulo se presenta la metodología utilizada para la elaboración del presente trabajo. En este caso se comenzará con una descripción de la metodología utilizada para la recopilación de datos, tanto teóricos como aportados por las diferentes Cámaras de Comercio de la Comunidad de Castilla y León.

Cuando hablamos de metodología, nos estamos refiriendo al proceso seguido y utilizado para llevar a cabo nuestro trabajo, en esta metodología se incluye no solo los pasos seguidos, sino la forma en la que se llevan a cabo dichos pasos.

Para comenzar, he de decir que, bajo la tutorización de Mónica, profesora de Orientación y Asesoramiento Psicopedagógico durante el máster, he podido elegir el tema de estudio que me interesaba, algo que me pareció bastante motivante ya que he podido desarrollar plenamente los objetivos que me planteé desde un primer momento.

En cuanto al método de enseñanza aprendizaje promovido por Mónica creo que ha estado basado mayormente en el Método o Debate Socrático, atribuido al filósofo Sócrates. Este método es uno de los enfoques educativos más antiguos. La intención más fuerte de este método es el desarrollo del pensamiento crítico, con el objetivo de llegar a una comprensión mucho más profunda. Como podemos ver en diversos artículos como “*El método socrático hoy. Para una enseñanza y práctica dialógica de la filosofía*” (Carmen Segura, 2017), este método favorece además la responsabilidad, la confianza en uno mismo o los valores éticos.

En este caso, Mónica lanzaba ciertas preguntas acerca de cuestiones que se trataban en el presente trabajo para que me diera cuenta de errores que había podido cometer, esto ha permitido que buscara en todo momento nuevas ideas o puntos de vista. Todo esto me ha permitido recapacitar a lo largo de todo mi trabajo si lo que estaba haciendo estaba realmente bien hecho. Con esto quiero decir que bajo su tutorización he podido desarrollar y poner en práctica el pensamiento lógico dando lugar a la reflexión y al razonamiento.

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

La metodología empleada a lo largo de este trabajo ha estado basada en la investigación de carácter cuantitativa, debido al tipo de investigación, a la hipótesis, al método y a la

muestra. El método cuantitativo no solo analiza el comportamiento de una serie de causas, sino que utiliza datos para dar lugar a estudios probabilísticos. En nuestro caso en concreto está basada en el análisis de información concreta que las Cámaras de Comercio Industria y Servicios nos han facilitado por medio de un cuestionario, es decir, tiene como objetivo obtener respuestas a preguntas específicas, para posteriormente realizar una propuesta que se adapte a la demanda del Programa Integral de Cualificación y Empleo.

La investigación que hemos llevado a cabo se puede categorizar como experimental, siendo ésta la más habitual en investigación social, lo que pretende es comprobar los efectos de una variable sobre otra que nosotros mismos planteamos, en este caso, nuestra propuesta de mejora de la Orientación Laboral podría mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. A pesar de ser experimental no hemos tenido el tiempo necesario para poder ponerla en práctica.

Como ya he mencionado con anterioridad, mis prácticas en la Cámara de Comercio de Valladolid me hicieron plantearme la necesidad de mejorar la orientación laboral que se imparte, concretamente en el Programa Integral de Cualificación y Empleo, por lo que tomé la decisión de realizar mi trabajo en base a dar respuesta a esta situación.

Para ello, inicié en primer lugar un estudio teórico de la temática en la cual pudiera enmarcar la cuestión de estudio dentro de las diferentes políticas en las que se integra. Si bien es cierto, esta tarea no fue fácil, puesto que conllevó que modificara la estructura del trabajo varias veces.

Una vez que realicé la fundamentación teórica del trabajo me di cuenta de que necesitaba información acerca de la orientación de las diferentes Cámaras de Comercio de Castilla y León, para, posteriormente realizar una propuesta de intervención adaptada a las necesidades reales de los jóvenes dentro del Programa en el que queremos realizar la propuesta, siendo este el fin principal y último de nuestro trabajo.

3.2. PROCEDIMIENTO Y PASOS SEGUIDOS

Una vez que finalizamos la parte teórica del presente trabajo, como ya he dicho, nos planteamos la necesidad de obtener información acerca de la orientación que las diferentes Cámaras de Comercio de Castilla y León ofrecen dentro del PICE, para poder tener una visión más amplia y real de la orientación que se lleva a cabo dentro del programa.

Para obtener y llevar a cabo esta recopilación de información nos planteamos la inminente necesidad de realizar un cuestionario con el que pudiéramos conseguirlo. Nos decantamos por un cuestionario de Google, cuya denominación fue la siguiente: “*Encuesta sobre la actuación de la orientación vocacional en el programa integral de cualificación y empleo (PICE)*”

De esta manera y mediante un previo contacto telefónico, nos pusimos en contacto con todas las Cámaras de Comercio de la Comunidad. Una vez llevado a cabo este primer contacto, y tras la consulta del correo electrónico, enviamos el cuestionario por email, con una breve descripción.

Los cuestionarios de Google permiten obtener información de forma fácil y rápida, aunque la verdad es que ha habido provincias que han tardado bastante en darnos la información solicitada.

Mediante el primer contacto telefónico pudimos constatar que todas las provincias de Castilla y León, excepto Salamanca, llevan a cabo actualmente el Programa Integral de Cualificación y Empleo, por lo que no tenemos respuesta de dicha provincia.

Una vez recopilada esta información pasamos a analizarla una por una y a crear una muestra simplificada que pudiéramos introducir en este trabajo, la cual veremos en el Capítulo IV denominado “*Análisis de los resultados*”.

Una vez expuesta y analizada dicha muestra pasamos al análisis de los datos obtenidos, que desencadenaron en la necesidad de crear una propuesta de mejora psicopedagógica dentro del Programa Integral de Cualificación y Empleo; dicha propuesta irá encaminada a mejorar la Orientación Laboral de los jóvenes que participan en el programa, así como las técnicas psicopedagógicas y habilidades sociales que puedan mejorar y ampliar el desarrollo de las habilidades sociales para el empleo.

A la hora de llevar a cabo el diseño de la investigación, se han tenido en cuenta una serie de criterios principales:

- Adecuar el diseño a los objetivos principales de la investigación, para que, de esta forma, se logre su fin principal.
- Tener en cuenta los recursos disponibles para el diseño de la propuesta.

- Tener siempre en cuenta la hipótesis planteada, en este caso: “La inserción laboral de los jóvenes participantes en el Programa Integral de Cualificación y Empleo sería mejor si se mejora la orientación laboral recibida.”

3.3. INSTRUMENTOS UTILIZADOS

En cuanto a los instrumentos utilizados para recabar información a lo largo de la realización del presente trabajo, en primer lugar, utilicé **hojas de registro** durante mis prácticas, en las que recogía la información más relevante acerca de la práctica orientativa que podía ver en la Cámara y en la que, como orientadora en prácticas, pude intervenir. Algunos de los aspectos que recogía era el proceso que seguían los jóvenes, la orientación que recibían, los aspectos que se trabajaban en dicha orientación...etc.

En segundo lugar, y quizás lo más importante es el **cuestionario** de Google con preguntas cerradas, comprobando su validez por muestreo piloto enviando el cuestionario a varias Cámaras e incluyendo las sugerencias de preguntas que me dieron, igualmente se llevó a cabo un juicio de expertos, método de validación muy utilizado en los trabajos de investigación, que consistió en solicitar a una serie de expertos la valoración del cuestionario que utilicé. Este cuestionario iba destinado a conocer la Orientación Laboral de las diferentes Cámaras de Comercio en el PICE.

En este cuestionario, se atendían cuestiones como el número de orientadores laborales del departamento que lleva el PICE, diferentes opiniones en cuanto a la orientación laboral que se imparte, recursos que se utilizan, valoraciones personales, etc. Puede consultarse en el Anexo 5.

A su vez, he utilizado diversas herramientas y recursos para la recopilación de datos, e información acerca del estudio realizado, por ejemplo, libros, informes internos de la Cámara de Comercio de Valladolid, fuentes online a través de las diversas plataformas de las que disponen las Cámaras, diferente webgrafía, etc.

3.4. MUESTRA

Como hemos ido mencionando anteriormente la muestra que hemos elegido ha sido las diferentes Cámaras de Comercio de Castilla y León y concretamente las que cumplen el criterio de desarrollar el plan PICE, por eso, son, principalmente las de las capitales de provincia, es decir, León, Palencia, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Salamanca, Zamora y Valladolid; de todas estas provincias hemos podido recabar información excepto de

Salamanca, que actualmente no lleva a cabo el Programa Integral de Cualificación y Empleo.

Si bien es cierto, en un primer momento intenté llevar a cabo este trabajo a nivel nacional, recibiendo la información de varias Cámaras, pero tras varios contactos no lograba toda la información que necesitaba, por lo que tuve que reducir el número de Cámaras optando por analizar las de nuestra comunidad.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y REFLEXIÓN

En el presente capítulo mostraremos los resultados que hemos obtenido mediante nuestra principal herramienta, el cuestionario de Google, compuesto por dieciocho preguntas de respuesta única, en la que se incluyen dos de valoración numérica y dos de redacción.

4.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO

A continuación, voy a exponer los resultados de las preguntas más relevantes del cuestionario, omitiendo las que mencionan la Cámara de Comercio a la que pertenecen los encuestados, ya que hemos mencionado con anterioridad, que han participado las Cámaras de Comercio de León, Palencia, Burgos, Soria, Segovia, Zamora, Ávila y Valladolid, todas excepto Salamanca.

DENTRO DEL DEPARTAMENTO QUE LLEVA A CABO EL PICE, ¿CUÁNTOS ORIENTADORES LABORALES HAY?

8 respuestas

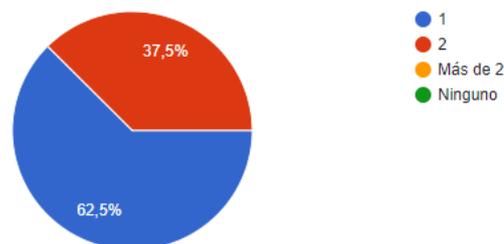


Gráfico II: Cuestionario, pregunta 1. Fuente: cuestionarios de Google.

Como podemos observar en esta pregunta un 62,5% de las Cámaras encuestadas, es decir, cinco de las ocho, cuentan con solo un orientador para el Programa Integral de Cualificación y Empleo, siendo solo dos las que cuentan con dos orientadores. Con estas respuestas podemos ver la escasez de orientadores dentro de un Programa que debería de basarse en la orientación laboral.

SEÑALE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INTERVENCIÓN DEL ORIENTADOR LABORAL

8 respuestas

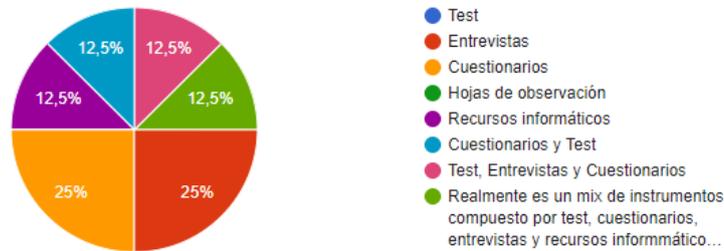


Gráfico III: Cuestionario, pregunta 2. Fuente: cuestionarios de Google.

En cuanto a los instrumentos utilizados vemos un mayor porcentaje en los cuestionarios, las entrevistas y los test, dejando en un segundo plano los recursos informáticos y las hojas de observación, muy importantes en la orientación inicial de los jóvenes participantes en el PICE.

¿SE ANALIZA EL CONTEXTO DEL JOVEN Y SUS REDES SOCIALES?

8 respuestas

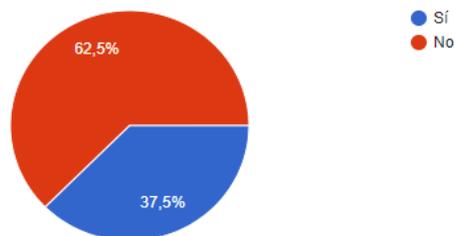


Gráfico IV: Cuestionario, pregunta 3. Fuente: cuestionarios de Google.

Una de las respuestas que más me han llamado la atención ha sido esta, ya que el análisis del contexto de los jóvenes es una parte fundamental de la orientación, ya que nos permite conocer la realidad que vive el joven, las posibilidades formativas y laborales que se originan en su entorno y por tanto es una fuerte base para iniciar nuestro trabajo de orientadores. Así mismo me ha sorprendido la respuesta ya que está dentro de los objetivos que rigen las “Instrucciones para la orientación vocacional” dentro del Programa PICE y concretamente en el Plan de Capacitación, documento, que como veréis posteriormente, todas las Cámaras dicen conocer.

¿EL ORIENTADOR REALIZA UN ESTUDIO INICIAL DE LAS COMPETENCIAS, APTITUDES Y HABILIDADES DEL JOVEN?

8 respuestas

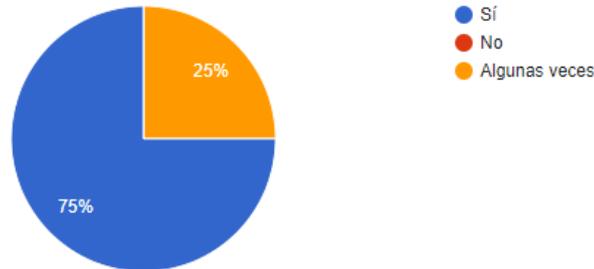


Gráfico V: Cuestionario, pregunta 4. Fuente: cuestionarios de Google

Como podemos ver en esta respuesta, la mayoría de las Cámaras realiza un estudio inicial de las competencias, aptitudes y habilidades del joven, si bien es cierto que varias, Cámaras, en concreto dos nos contestan con “algunas veces” lo que nos hace plantearnos las respuestas de las demás Cámaras. Creo que el estudio de las competencias de los jóvenes, así como sus aptitudes y habilidades es algo fundamental para poder conocer las expectativas laborales que poseen, además nos da la capacidad de conocer más a la persona que se nos presenta, dándonos la capacidad de profundizar en su conocimiento para poder adaptar mucho mejor la orientación laboral que vamos a ofrecer como psicopedagogos.

FIJAR LOS OBJETIVOS A CONSEGUIR DURANTE EL PROCESO DE INSERCIÓN SE TRATA DENTRO DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

8 respuestas

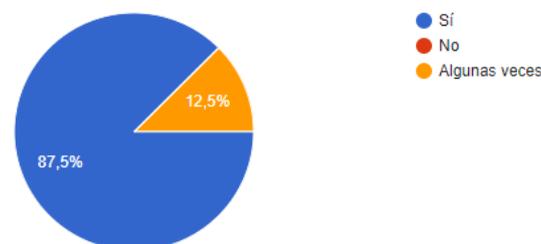


Gráfico VI: Cuestionario, pregunta 5. Fuente: cuestionario de Google.

En esta respuesta, en cuanto a la fijación de objetivos vemos como existe una gran mayoría que nos contesta de forma afirmativa, siendo solo la Cámara de Segovia quien nos responde que “algunas veces”, no debemos obviar que los objetivos son la base que debe guiar toda la intervención psicopedagógica ya que nos hace centrar dicha intervención en los aspectos más necesarios.

¿SE FOMENTA EL AUTOCONOCIMIENTO DEL JOVEN? DEBILIDADES, LIMITACIONES, DESTREZAS, FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, APTITUDES, INTERESES, GUSTOS.

8 respuestas

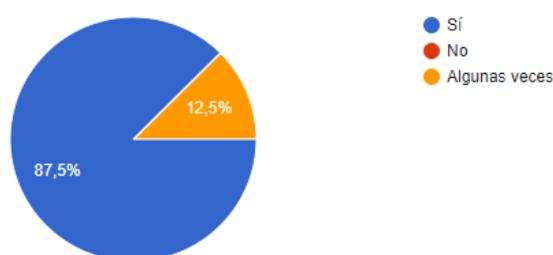


Gráfico VII: Cuestionario, pregunta 6. Fuente: cuestionarios de Google

En esta pregunta también vemos un fuerte predominio del “Sí”, si bien es cierto, durante mis prácticas en la Cámara de Comercio de Valladolid, he podido observar que no se le da la suficiente importancia, quedando limitado a la cumplimentación de un papel.

¿CUANTAS HORAS SE DEDICAN A LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL DENTRO DEL PROCESO?

8 respuestas

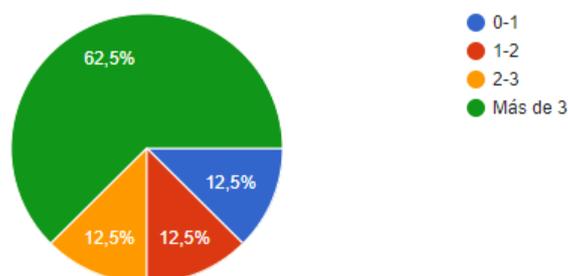


Gráfico VIII: Cuestionario, pregunta 7. Fuente: cuestionarios de Google.

En este sentido, la mayoría de las Cámaras nos responden que ofrecen un servicio de orientación laboral/vocacional que supera las tres horas, en este sentido tengo que añadir que no es el tiempo lo que más importa sino la forma de invertirlo en adecuar y personalizar la orientación a los tan diferentes jóvenes que participan en el Programa Integral de Cualificación y Empleo.

Además de conocer el tiempo que tenemos para orientar, es necesario saber el sentido que va a tomar dicha orientación.

¿CREES QUE SE DA MAYOR IMPORTANCIA A CUMPLIMENTAR EL ANEXO 10 DE LA ORIENTACIÓN QUE A REALIZARLO DE LA MEJOR MANERA POSIBLE?

8 respuestas

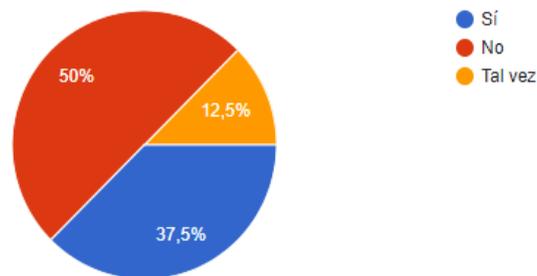


Gráfico IX: Cuestionario, pregunta 8. Fuente: cuestionarios de Google.

En esta pregunta podemos ver como hay diferencia de opiniones o falta de sinceridad, según como queramos verlo. Encontramos una confrontación entre las Cámaras que nos muestran su negativa ante la pregunta, siendo la mitad y las Cámaras que realmente afirman que sí existe una mayor importancia por cumplimentar el Anexo necesario.

Esta es una realidad que he podido observar durante mi periodo de prácticas y uno de los aspectos que me han servido para pensar o intuir que existe una posibilidad de mejora dentro de la actuación del orientador laboral dentro del Programa Integral de Cualificación y Empleo, en la que se tenga más en cuenta al usuario que va a participar en el plan, considerando siempre sus necesidades, así como sus habilidades y destrezas, permitiendo el autoconocimiento de los jóvenes.

VALORA DEL 1 AL 10, DONDE 1 ES "NO ESTOY NADA DE ACUERDO" Y 10 "ESTOY TOTALMENTE DE ACUERDO" LA SIGUIENTE AFIRMACIÓN:
LOS RESULTADOS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES
PODRÍAN MEJORAR SI SE TRABAJASE MÁS Y MEJOR LA
ORIENTACIÓN VOCACIONAL

8 respuestas

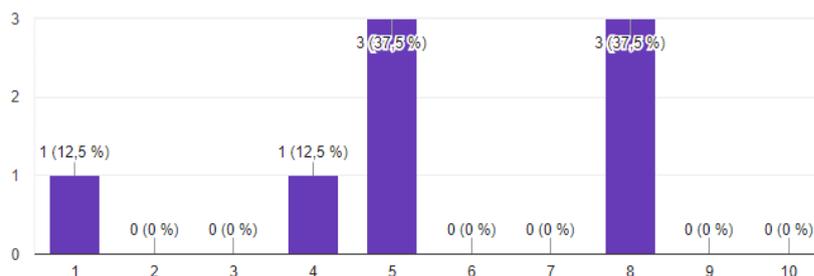


Gráfico X: Cuestionario, pregunta 9. Fuente: cuestionarios de Google.

En esta pregunta de valoración cuantitativa concreta podemos ver una aportación clara en cuanto a cómo podría mejorar la inserción laboral de los jóvenes participantes en el programa si se mejorase la orientación vocacional, por un lado podemos ver cómo un 37,5% de las Cámaras encuestadas le dan una fuerte importancia a la mejora de la orientación, igualmente el mismo porcentaje le da una valoración de cinco, que también podría ser considerado como una leve afirmación de que la orientación laboral podría mejorar dichos resultados, por otro lado podemos ver que dos de las Cámaras le dan una nula importancia a mejorar la orientación suponiendo que esta mejoraría los resultados de inserción de los participantes en el programa.

Para finalizar, las dos últimas preguntas iban dirigidas a conocer por un lado los pasos que se siguen en la orientación de los diferentes jóvenes, en los que destacamos los siguientes:

- Análisis de su Currículo de vida, de su perfil y de su experiencia laboral
- Acogida, toma de contacto, presentación, lectura de currículum (académico y experiencia laboral), expectativas, intereses y necesidades. Opciones y valoración, inserción al curso e inserción laboral.
- Entrevista individualizada con cada joven, realizando diferentes test y cuestionarios, analizando el CV y planificando su formación dentro del PICE
- Entrevistas individualizadas, realización de test y cumplimentación de informe.

- Llegada, orientación, cumplimentación de documentos e inicio del itinerario.

Por último, en la cuestión final dábamos la oportunidad de aportar sugerencias de mejora dentro de la orientación del PICE y hemos encontrado las siguientes respuestas:

- Mayor formación.
- Mayor implicación de los jóvenes.
- Formación previa de los orientadores de cara a la cumplimentación de los informes.
- Mayor implicación por parte de los orientadores y del orientado.

4.2. REFLEXIÓN

Una vez analizados y expuestos los resultados de las encuestas y comparándolos con la práctica real que he podido ver en mi periodo de prácticas curriculares veo una gran necesidad de mejora en cuanto a la Orientación Laboral y Vocacional que reciben los jóvenes participantes en el Programa (PICE).

De acuerdo con lo estudiado durante el Máster en psicopedagogía, creo que en todo trabajo de orientación se deben seguir unos pasos irrefutables, que nos vayan situando en una posición importante de acuerdo con la profesión a la que nos referimos. Por un lado, es imprescindible el tiempo, que nos permita crear un ambiente de confianza con el joven, por otro lado, involucrarnos en el proceso, dándole la importancia que como profesionales creemos que merece.

No debemos olvidar que este trabajo se realiza con personas, con características y necesidades diferentes al igual que capacidades y destrezas, por lo que no podemos orientar de una única forma, sino adaptándonos a cada uno de los usuarios que se nos presenten.

Es por esta razón por la que se fundamenta la propuesta de mejora de la Orientación Laboral en el Programa Integral de Cualificación y Empleo, concretamente en los aspectos relativos al autoconocimiento del joven, sus necesidades, capacidades y destrezas, permitiéndole la creación de un autoconcepto real y ajustado de sí mismo. Para ello destaco la necesidad de centrarnos en el joven, dejando de lado la cumplimentación de anexos. Igualmente, el análisis del contexto del joven debe cobrar importancia, así como el análisis de redes sociales para poder conocer más a fondo a los jóvenes participantes. Es en este lugar donde la figura del psicopedagogo gana importancia,

permitiendo que, por medio de un trabajo real y adaptado, se dé continuidad a la profesión.

CAPÍTULO V. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Ante la imperiosa necesidad de mejorar los datos de inserción laboral de los jóvenes que participan en el Programa Integral de Cualificación y Empleo, creemos que una de las mejores formas para que esto ocurra sería mejorar la orientación vocacional inicial, adaptándola siempre al sujeto que la requiere, de tal manera que sea individualizada y personal.

Como hemos mencionado al inicio del presente trabajo, durante mis prácticas realizadas en la Cámara de Comercio de Valladolid, me planteé una hipótesis que ha sido la que ha ido marcando y guiando los pasos que he seguido en este proyecto, la hipótesis fue la siguiente:

“La inserción laboral de los jóvenes participantes en el Programa Integral de Cualificación y Empleo sería mejor si se mejora la orientación laboral recibida.”

Además, debido a la estructura del programa al que nos referimos, tenemos la oportunidad de desarrollar un programa más largo en el que podamos integrar diferentes actividades grupales para mejorar y desarrollar la empleabilidad y las habilidades sociales para el empleo.

5.1. OBJETIVOS

Dentro de nuestra propuesta encontramos un objetivo principal que es:

- ✓ Plantear una propuesta de mejora dentro de la orientación vocacional y de la formación en empleabilidad y habilidades sociales dentro del PICE.

Para poder alcanzar dicho objetivo nos marcaremos unos más específicos que guiarán nuestra propuesta y su futura evaluación:

- ✓ Adaptar la orientación a los jóvenes que la reciben
- ✓ Mejorar el trato y el interés orientativo dentro del Programa Integral de Cualificación y Empleo.
- ✓ Crear itinerarios individualizados y personales en cada uno de los casos.
- ✓ Trabajar las competencias y habilidades del joven.

- ✓ Utilizar el método DAFO, para que los jóvenes puedan identificar sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades dentro de un mercado laboral en constante cambio.
- ✓ Incluir diferentes materias como la redacción de currículum, desarrollo de estrategias para las diferentes entrevistas, dinámicas grupales etc. dentro de la formación troncal que reciben los jóvenes.

Entre todos estos objetivos podemos mencionar la necesidad de los jóvenes que llegan al PICE de encontrar un puesto de trabajo sin mirar las condiciones ni darse cuenta de lo que necesita para poder entrar en el mercado de la forma más humana posible. Esto es algo que debemos trabajar con ellos, de tal manera que mediante el análisis DAFO mencionado haremos juntos una recopilación de datos acerca del contexto que rodea al joven y el que marcará sus oportunidades.

5.2. CONTENIDOS

En cuanto a los contenidos que se van a trabajar, vamos a diferenciar las dos partes en las que se va a dividir la intervención psicopedagógica, por un lado, la orientación laboral inicial contará con varios contenidos que son los siguientes:

- Análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de los jóvenes que participan en el Programa Integral de Cualificación y Empleo
- Trabajo y análisis de competencias y habilidades del joven
- Orientación vocacional, análisis de niveles de formación, expectativas laborales etc.
- Autoconocimiento
- Creación de itinerarios individualizados
- Desarrollo de competencias y habilidades para el empleo
- Trabajo de entrevistas, currículum, dinámicas grupales, etc.
- Búsqueda de empleo a través de las TICs
- Análisis de redes sociales.

5.3. METODOLOGÍA PLANTEADA

Hablando de la primera parte de nuestra intervención, en la fase de orientación inicial, la metodología que será utilizada será generalizada y organizada, centrándonos no solo en

nuestro usuario y sus capacidades e intereses, sino que tendremos en cuenta el diagnóstico del tejido empresarial y del mercado de trabajo, dándonos la capacidad de crear itinerarios adaptados a las demandas del mercado, aumentando de esta forma las oportunidades por parte de nuestros usuarios de encontrar un trabajo en el que puedan explotar todas y cada una de sus capacidades, habilidades y aptitudes.

En nuestra metodología tendremos en cuenta la propuesta y consecución de unos objetivos que se desarrollarán en determinadas fases, utilizando diferentes herramientas y servicios especializados de tal manera que el usuario tenga a su alcance las diferentes opciones para su libre elección (nunca se debe imponer) cubriendo de forma total las necesidades y problemáticas de cada persona.

Como fin último trataremos de lograr un acercamiento a la socialización laboral de forma activa. A pesar de todo esto, el resultado de la inserción laboral, no se ve únicamente en conseguir un empleo, sino que puede verse en la mejora de la empleabilidad, de la motivación y de la autonomía de nuestro usuario.

En cuanto a la metodología de la segunda parte, dentro de la formación troncal en “Empleabilidad y habilidades sociales para el empleo”, no debemos olvidar que se trata de un grupo y no de personas individualizadas, por lo que la metodología estará basada en la participación activa de todos y cada uno de los jóvenes.

Igualmente se tratará de desarrollar las habilidades sociales y la adquisición de roles para mejorar sus destrezas en cuanto a la comunicación en las diferentes entrevistas a las que pueda enfrentarse. De esta manera trabajaremos diferentes recursos para que los jóvenes puedan enfrentarse de manera satisfactoria a estas entrevistas como, por ejemplo, la actitud, presencia y control corporal, recopilación de información acerca de la empresa que requiera nuestra entrevista, preparación de preguntas básicas, importancia de la comunicación no verbal y la importancia de ser uno mismo, entre otros aspectos.

5.4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Una vez que hemos fijado los contenidos, objetivos y metodología de nuestra propuesta, pasamos al desarrollo de la misma. Cabe destacar que nuestra propuesta ha de seguir la estructura del Programa Integral de Cualificación y empleo por lo que crearemos en primer lugar, el desarrollo de la orientación vocacional inicial y después una breve propuesta de intervención psicopedagógica para la parte troncal centrada en

empleabilidad y habilidades sociales para el empleo, ya que, por lo que he podido ver a lo largo de mis prácticas, también era llevado a cabo por una psicopedagoga, concretamente del Máster de Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid, a pesar de pertenecer a una empresa ajena a la Cámara.

En dicha propuesta de intervención seguiremos el esquema aportado por Luis Carro Sancristóbal durante el itinerario de “Inserción Sociolaboral”, ya que nos permite llevar un orden claro y conciso acerca de los pasos que debemos seguir a la hora de llevar a cabo una intervención psicopedagógica; si bien es cierto, no vamos a poder desarrollar el itinerario de forma completa por el hecho de tener que seguir la estructura del PICE.

1. Fase de captación

Esta fase tiene una enorme importancia a la hora de llevar a cabo una propuesta de intervención psicopedagógica ya que nos permite describir el contexto en el que se establece la demanda. En primer lugar, identificamos la zona geográfica donde se encuentra la Cámara de Comercio Industria y Servicios: situada en la Avenida Ramón Pradera número 5, en la provincia de Valladolid y más concretamente en el barrio de Huerta del Rey.

Es imprescindible conocer la realidad socioeconómica de los jóvenes de nuestra comunidad para ofrecer un servicio orientativo mucho más real a los jóvenes que participan en el Programa, por lo que vamos a hacer una breve descripción de Valladolid en este sentido y mencionando los servicios e industrias más fuertes que podemos encontrar.

Por un lado, hay que destacar que Valladolid cuenta con una densidad de población de unos 1514,4 habitantes por kilómetro cuadrado, si bien es cierto, la población vallisoletana ha ido descendiendo desde aproximadamente el 2010. Así mismo contamos con la población más joven de toda Castilla y León. Como nos muestran los datos del Instituto Nacional de Estadística, el 65% de la población vallisoletana se encuentra en edad de trabajar, es decir, entre los 16 y los 64 años, con lo que queremos añadir que la estructura poblacional de la provincia de Valladolid es mayoritariamente adulta/joven. A continuación, podemos ver una tabla en la que se divide en porcentajes el número de habitantes por edades:

Edades	Número de habitantes	Porcentaje
0-20 años	22379	16,91%
20-40 años	20911	30,82%
40-60 años	21125	28,7%
+ 60 años	23762	23,57%

Tabla IV: división poblacional en Valladolid. Fuente Instituto Nacional de Estadística (Elaboración propia)

En cuanto a los sectores que sirven de motor a la economía de nuestra provincia encontramos por un lado el cultivo de cereales como el trigo, la cebada, remolacha etc., industria textil y metalúrgica y sobre todo fabricación de vehículos (FASA Renault). También disponemos de varias plantas de fabricación, por ejemplo, Philips Indal o fábricas de producción alimenticia como puede ser Ibersnacks, Quesos Entrepinares, Helios, etc.

En cuanto a la contratación juvenil vemos como los contratos suelen ser poco estables, normalmente son contratos por obre y servicio, intentando no evitar en ningún caso el año de permanencia en la empresa.

En cuanto a las personas con mayor cualificación encontramos numerosas Empresas de Trabajo Temporal y empresas como Madison, o diversas bodegas de la comunidad, que requieren diversos puestos relacionados con el Marketing, los Recursos Humanos, la administración o la psicología entre otros.

Con todo esto lo que quiero añadir, es que es necesario, para ejercer una buena labora como psicopedagogo, conocer el tejido empresarial de la zona en la que la entidad está implantada, para poder ofrecer un servicio realista y de calidad.

2. Fase de acogida

En esta fase ya es cuando el joven llega a las instalaciones de la Cámara con el objetivo de inscribirse a los cursos propuestos o bien conocer qué cursos existen y sus principales características.

A lo largo de esta fase realizaremos una serie de entrevistas y cuestionarios en los que podamos recoger los datos fundamentales de la persona, por ejemplo, datos familiares, formativos, experiencia laboral, etc. Por lo que he visto durante mi periodo de prácticas esto queda poco trabajado durante la orientación vocacional de la Cámara.

- Entrevista inicial

La entrevista inicial del joven comenzará con un estudio de sus variables personales, en las que dejaremos constancia de aspectos como los que podemos ver en la tabla que exponemos a continuación:

VARIABLES
Nombre
Edad
Nacionalidad
Estudios
Legal familiar
Legal personal
Salud
Empleo
Vivienda
Experiencia profesional.

Tabla V: Variables del usuario a tener en cuenta. Fuente: Elaboración propia

Tras este estudio de las variables del sujeto, pasaremos a concretar una cita o sesión en la que expliquemos un poco el sentido que va a tomar la orientación que vamos a llevar a cabo con el joven. Además, en este momento vamos a rellenar y firmar el compromiso de confidencialidad, es decir, un documento en el que las dos partes acuerdan respetar el secreto y la confidencialidad de la información que van a compartir (Ver anexo 6)

Posteriormente, y ya dentro de la primera sesión de orientación sociolaboral, llevaremos a cabo las entrevistas, usando hojas de registro (Ver anexo 7) que nos sirvan de apoyo, estas hojas serán personales y en nuestro caso las rellenaremos posteriormente, ya que lo primordial es la escucha y la creación de un ambiente de confianza.

Además, creo que es importante saber cuáles son las *expectativas* del sujeto en cuanto a la orientación que va a recibir y también en cuanto al curso que va a realizar, escucharemos su respuesta y haremos las aclaraciones pertinentes, no debemos olvidar que el principal objetivo de la orientación es detectar las necesidades de nuestro usuario.

Posteriormente le explicaremos los objetivos a seguir, todos serán consensuados entre las dos partes y necesitarán un acuerdo y compromiso por su parte. De esta forma podremos ver si las acciones que realiza nuestro servicio se ajustan a las necesidades de nuestro caso. Posteriormente pasaremos a llevar a cabo una entrevista propiamente dicha. En esta entrevista, el elemento principal será la escucha, no utilizaremos cuestionarios

propiamente dichos ni seguiremos una entrevista demasiado estructurada, aprovecharemos cada uno de los temas que surjan y dejaremos que el joven se explique con tranquilidad, todo esto nos servirá para que se cree un clima de seguridad y confianza.

Como ya hemos mencionado llevaremos a cabo una entrevista individual semiestructurada, de manera que nos permita mantener el control a lo largo de la misma; es un tipo de entrevista que nos da la opción de indagar, dejando margen al demandante para que hable libremente y exponga las preguntas que crea convenientes. El guion de la entrevista puede verse en el Anexo 8.

El objetivo fundamental de esta entrevista es conocer al usuario mediante la creación de un clima de total confianza para poder obtener la máxima información acerca de los hechos más relevantes de su vida.

- Análisis de redes sociales y nodos de nuestro usuario

Una vez que disponemos de información suficiente realizaremos, junto con nuestro usuario un breve esquema acerca de las redes sociales de las que dispone nuestro usuario, con esto no estamos hablando de las aplicaciones electrónicas sino de sus redes reales. Puede verse el Anexo 9 para ver un ejemplo de este análisis de redes.

- Objetivos iniciales de la propuesta de orientación

Antes de continuar con el servicio de orientación es necesario establecer unos objetivos consensuados con nuestro usuario, de tal manera que se sienta comprometido con el proceso al que se enfrenta. Entre ambas partes establecemos un máximo de cinco objetivos iniciales que servirán para reforzar el compromiso y la confianza con los participantes, dichos objetivos serán establecidos durante la primera sesión, después de realizar la entrevista inicial.

- Diagnóstico de empleabilidad

En la segunda sesión dispondremos de su currículum para poder analizarlo y extraer los puntos clave con respecto a su nivel de empleabilidad; con este currículum, trataremos de hacer un primer diagnóstico acerca de cuáles son sus niveles de competencias y aprendizajes. El currículum será analizado con el usuario, le haremos preguntas y le daremos pequeñas pinceladas de cómo sacar partido a un currículum vitae. En la fase de diagnóstico y con los datos extraídos por el currículum, prepararemos una entrevista más

detallada y realizaremos de forma conjunta un currículum ajustado a las competencias, formación y cualificación del joven.

3. Fase de diagnóstico

A lo largo de esta fase, trataremos de medir el nivel de empleabilidad de nuestro usuario, así como sus competencias clave, niveles de formación y análisis de sus puntos fuertes y débiles favoreciendo la detección del autoconocimiento y las necesidades del usuario que accede a nuestro servicio.

- Nivel de empleabilidad

A la hora de medir el nivel de empleabilidad del joven, es necesario tener en cuenta varios factores, como, por ejemplo:

Actitud (gestión de recursos y tiempos, decisiones reflexivas, habilidades de comunicación interpersonal y el compromiso ético)

Competencias profesionales específicas (adquiridas mediante formación académica, ocupacional o experiencia laboral)

Condicionantes laborales (situación de la persona)

Condicionantes sociales

Autoconocimiento (conocimiento de las capacidades y habilidades de uno mismo)

Objetivo profesional

Este proceso de detección del nivel de empleabilidad comenzará durante la tercera sesión en la que ya tendremos un mayor número de determinantes de la situación actual del joven participante. Para llevar a cabo el diagnóstico propiamente dicho es óptimo a la vez que necesario realizar un breve cuestionario que nos de las claves del usuario a la hora de buscar trabajo, así como su motivación e intereses.

El cuestionario utilizado puede verse en el Anexo 10. Este cuestionario contará con dos partes, por un lado, en la primera parte se desarrollarán las preguntas relacionadas con la empleabilidad, para, seguidamente, seguir con unas cuantas preguntas que respondan a su motivación a la hora de buscar y encontrar un trabajo acorde a sus necesidades.

- Análisis de las competencias clave

A continuación, pasaremos a analizar uno por uno el nivel del que dispone nuestro usuario en cada una de las competencias clave. Dichas competencias hacen referencia no solo a capacidades específicas de la persona sino al aprendizaje permanente, más relacionado con la educación informal y con aprendizaje del día a día, teniendo más en cuenta las aptitudes y competencias que la persona ha podido aprender.

Como podemos leer en el “Informe de competencias profesionales y empleabilidad” del Consejo Económico y Social de España (2015):

La mejora de la empleabilidad exige ensayar un diagnóstico del empleo por cualificaciones y de los cambios que están teniendo lugar en estas. La dinámica de los empleos y de la empleabilidad en entornos productivos cambiantes, y las estrategias de las empresas, están motivando una mayor exigencia de integración de la teoría y la práctica profesional, así como la legislación por competencias, como respuesta a las transformaciones” que impactan en las organizaciones y que plantean retos organizativos como la mejora de la transparencia, la agilidad para afrontar el cambio constante, la colaboración entre equipos o la innovación. Todo esto hace aconsejable incorporar esta óptica de gestión por competencias, que apunta a determinadas destrezas, habilidades o aptitudes e incluso actitudes de las personas, necesarias dentro de las diferentes empresas, ya que esta cuestión no puede ser respondida con las cualificaciones formales.

Es necesario valorar estas capacidades para lograr una innovación en el ámbito social y laboral, dando lugar a una mejora de la productividad y la competitividad. Además, la adquisición de estas competencias es esencial para conseguir que las personas puedan conseguir su máximo desarrollo personal, profesional y social en un mundo globalizado.

El concepto de competencia hace referencia a “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada”, es decir, “saber hacer”. El conocimiento basado en competencias está caracterizado por su dinamismo, transversalidad y su carácter integral, dando lugar a un mayor aprovechamiento de cada una de las capacidades.

Las competencias clave en el sistema educativo de España según la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las

competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato, son las siguientes:

- Comunicación en la lengua materna
- Comunicación en lenguas extranjeras
- Competencia matemática y en ciencia y tecnología
- Competencia digital
- Aprender a aprender
- Competencias sociales y cívicas
- Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa
- Conciencia y expresión cultural

Estas competencias serán analizadas junto con el joven en la tercera sesión, de tal manera que podamos conocer su nivel de competencias, así como su uso y forma de adquisición de las mismas.

Igualmente existen otras competencias, llamadas transversales, muy presentes en las ofertas laborales a día de hoy que hacen referencia a actitudes personales que pueden ayudar a encontrar empleo en la sociedad cambiante en la que vivimos, por ejemplo, la responsabilidad, el compromiso, el trabajo en equipo, el dinamismo, la adaptación al cambio, la buena comunicación etc. (Competencias profesionales y empleabilidad, 2015)

Es en este momento cuando utilizaremos la aplicación Europas, para poder tener una información correcta y ordenada. Europas es una herramienta conocida a nivel mundial que intenta detallar de forma transparente las cualificaciones y competencias de una persona para ayudarle a la hora de clarificar sus capacidades.

Todo este análisis de competencias favorece el **autoconocimiento** de los jóvenes, familiarizándose con sus aptitudes y habilidades, permitiendo no solo el desarrollo personal sino la corrección de fallos en su vida cotidiana.

- Identificación de los niveles de formación

En este momento realizaremos una pequeña tabla en la que podamos ver de manera rápida y precisa la formación de nuestro usuario, en esta tabla quedaran reflejados los tres niveles de formación: Educación formal, Educación no formal y Educación informal:

Educación formal	Educación no formal	Educación informal
Formación reglada, abarca los niveles educativos. Aprendizaje ofrecido por un centro de educación. Ejemplo: Instituto de Educación Secundaria Obligatoria	Aprendizaje no destinado a la obtención de títulos académicos. Posee objetivos explícitos. Ejemplo: academias de refuerzo.	Educación recibida fuera de las instituciones. Educación que el ser humano puede recibir de cualquier forma a lo largo de su vida. Ejemplo: aprendizajes obtenidos por medio de documentales

Tabla VI: niveles de formación. Fuente: Elaboración propia

- Análisis de los puntos fuertes y débiles de nuestro usuario (DAFO)

Durante la cuarta sesión analizaremos los puntos fuertes y débiles del joven, y a su vez observaremos las oportunidades y amenazas a las que se enfrenta de forma externa, posteriormente pasaremos a llevar a cabo una exploración acerca de qué le gustaría estudiar o a que profesión le gustaría dedicarse. No debemos olvidar que nos enfrentamos a población joven, por lo que tendremos que abordar no solo al ámbito laboral sino también las posibilidades educativas.

Además, intentaremos guiar a nuestro usuario acerca de cómo se mueve realmente el mercado en Valladolid de tal manera que pueda elegir una profesión que pueda tener salida y futuro en un mercado laboral que no deja de cambiar.

Elaboraremos una tabla con cuatro cuadrantes en la que encontraremos, en el lado derecho las cualidades correspondientes al interior de la persona y, al lado izquierdo las variantes a nivel externo que puedan facilitar o impedir el acceso del joven al mercado laboral. Puede verse la tabla en el Anexo 11.

4. Diseño del itinerario

En este momento y adecuándonos a la estructura de la Cámara de Comercio, planearemos con el joven el itinerario a seguir para conseguir una correcta inserción laboral, de esta manera no solo conseguiremos un avance progresivo de los jóvenes sino una mayor implicación por su parte, uno de los puntos en los que las Cámaras de Comercio consultadas estaban bastante de acuerdo en que debía mejorar.

En este diseño del itinerario identificaremos las ofertas formativas acordes a la formación y necesidades del usuario, plantearemos unos objetivos a largo plazo, dejando que vea sus posibilidades y oportunidades; y unos objetivos a corto plazo, que irán relacionados con el curso que quiere realizar en la Cámara, además se hablará con el joven acerca de las salidas profesionales que el curso tiene, así como, según el caso que sea, se le explicará lo que es un certificado de profesionalidad, una bolsa de empleo, etc.

El objetivo último de este diseño del itinerario es elaborar una propuesta consensuada y bien pensada acerca de lo que el usuario quiere hacer y cómo va a conseguirlo.

Con este diseño del itinerario finalizará la Orientación Laboral/Vocacional propiamente dicha para que el usuario inicie el curso que más le interese después de analizar sus posibilidades y necesidades. El orientados actuará en este momento en forma de guía adecuándose al joven.

5. Desarrollo del itinerario

Una vez realizados los pasos propios de la orientación vocacional debemos parar la estructura que hemos seguido, puesto que el usuario inicia un curso, dividido en dos partes, por un lado, la formación troncal y por otro lado la formación específica.

La formación troncal está dividida en dos partes, por un lado, formación en idiomas, y por otro, formación en empleabilidad y habilidades sociales, por lo que voy a exponer una breve propuesta de intervención y formación en este aspecto.

Es en este momento cuando vamos a introducir el mundo de las TICs dentro de la formación troncal, dotando a los jóvenes de nuevas herramientas para que puedan acceder a ellas en cualquier momento.

Para realizar esta propuesta nos hemos ayudado de una aplicación informática propuesta desde Asturias, llamada “Proyecto H.O.L.A.” cuyas siglas vienen a decir Herramienta

para la Orientación Laboral de Asturias. Nos hemos decantado por la utilización de esta herramienta debido a que encontramos numerosa información en relación a los contenidos que queremos trabajar, como, por ejemplo:

- Dinámicas de grupo: Los participantes interactúan y se conocen
- Habilidades sociales
- La búsqueda de empleo
- La utilización de las TICs en la búsqueda de empleo
- El trabajo de las pruebas de selección
- El currículum vitae
- Las entrevistas

Esta es una buena manera de desarrollar no solo las habilidades sociales y la búsqueda de empleo, sino que es una buena manera de introducir las Tics en esta búsqueda, creando aprendizajes transversales en los participantes en el plan. No debemos olvidar que las tecnologías están cada vez más presentes en la vida cotidiana y en el mundo laboral, por lo que es imprescindible que se haga una formación en este aspecto.

En esta materia se trabajarán además diferentes páginas web destinadas a la búsqueda de empleo como LinkedIn o InfoJobs, creando sus propios perfiles desde el aula, dirigiendo a los jóvenes para que se den cuenta de la importancia de las palabras a la hora de buscar empleo.

- Temporalización

Como ya he dicho, la formación troncal se divide en dos partes con una duración total de 65 horas, divididas en 10 días, por lo que voy a proponer un calendario en el que se establezcan los horarios pertenecientes a la formación que nos interesa, es decir en empleabilidad y habilidades sociales, lo que irá en color rosa, por otro lado se exponen en azul, los días pertenecientes a las sesiones propias de Orientación Laboral y Vocacional, aunque pueden variar dependiendo del usuario, sus necesidades y la demanda existente:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
1	2	3	4	5	6	7
Orientación Laboral: sesión 1		Orientación Laboral: sesión 2	Orientación Laboral: sesión 3	Orientación Laboral: sesión 4		
8	9	10	11	12	13	14
Dinámicas grupales (HHSS)	Dinámicas grupales (HHSS)	Análisis del currículum inicial	Corrección de currículum, formación participativa	La búsqueda de empleo.		
15	16	17	18	19	20	21
TICs como herramienta para la búsqueda de empleo	Proyecto H.O.L.A.	Los procesos de selección y las entrevistas	Preparación de entrevistas.	Evaluación de la orientación y nuevas propuestas.		

Tabla VII: Temporalización Orientación Laboral y Vocacional y formación en empleabilidad y Habilidades Sociales. Fuente: elaboración propia

Como podemos ver en la tabla anterior, se destinarán unas tres o cuatro sesiones de aproximadamente una hora a la Orientación Laboral y Vocacional y diez días a la formación troncal total, quedando la parte rosa destinada a la formación en Empleabilidad y Habilidades Sociales para el Empleo, con un total de 3 horas diarias. Dentro de estas sesiones podemos ver los aspectos que se irán trabajando

El itinerario continuará con la formación específica, es decir, con el curso que va a realizar el joven. Una vez finalizado dicho curso, con su formación troncal y específica, pasamos a la siguiente fase.

6. Fase de evaluación de la eficacia del servicio

En esta fase trataremos de dar respuesta a dos cuestiones, por un lado, la eficacia del servicio de Orientación Laboral y Vocacional y, por otro lado, la evolución de nuestros usuarios desde el inicio hasta hoy. Para ello diseñaremos una serie de mecanismos y herramientas que nos permitan obtener esta información.

Para llevar a cabo la evaluación de nuestro servicio creemos absolutamente necesario conocer la opinión de nuestros usuarios, para ello vamos a crear un cuestionario en el que se integren las siguientes variables: Accesibilidad, adecuación del servicio, continuidad, eficacia, eficiencia, seguridad, satisfacción y calidad. Este cuestionario puede verse en el Anexo 12.

Estas variables nos van a permitir mejorar nuestro servicio de forma objetiva en los diferentes casos que se nos presenten, desde mi punto de vista, en mi periodo de prácticas he podido ver como al finalizar el curso se pasaba un cuestionario de evaluación y satisfacción a los alumnos, pero este no era analizado ni leído, se guardaba directamente. Creo que estos cuestionarios pueden ayudar a mejorar el servicio que se ofrece a los usuarios participantes en el Programa Integral de Cualificación y Empleo y por lo tanto mejorar la inserción laboral de los jóvenes, favoreciendo una orientación adaptada y de calidad.

Igualmente, realizaremos una encuesta de satisfacción no solo del servicio de orientación sino también de la labor del psicopedagogo, algo que nos va a ayudar a mejorar como profesionales. Puede verse en el Anexo 13.

7. Fase de inserción sociolaboral y seguimiento

Una vez finalizado el curso que los diferentes jóvenes hayan realizado pasamos a concretar una cita con cada uno de los jóvenes, en esta cita analizaremos y compararemos su nuevo currículum con el que traía antes de realizar el itinerario. Realizaremos además preguntas acerca de su futuro próximo cómo, por ejemplo:

¿Qué vas a hacer ahora?

¿Cómo vas a buscar empleo?

¿En qué sectores te gustaría trabajar?

Es en esta fase cuando podemos analizar y entrenar las competencias dirigidas a la inserción laboral, cómo, por ejemplo, la comunicación, el trabajo en equipo, el espíritu emprendedor etc. Además, también podemos observar en este momento las competencias personales asociadas con el esfuerzo, el optimismo y la adaptabilidad a los cambios, esto último es muy importante para que pueda afrontar la frustración y pueda desarrollar la

resiliencia, muy importante para salir fortalecido de los problemas que puedan surgir a lo largo de la vida.

Si hablamos del seguimiento de los usuarios debemos decir que una vez finalizado el curso no se debe perder el vínculo con los jóvenes, sino que tenemos que seguir siendo una figura de apoyo para ellos, en mi periodo de prácticas he podido ver cómo, una vez finalizados los cursos, los jóvenes pierden totalmente el vínculo con la Cámara de Comercio y concretamente con el servicio de orientación y creo que eso es algo que no debería ocurrir.

En este caso otorgaremos a los diferentes jóvenes en sesiones individualizadas, unas hojas de seguimiento que les permita controlar los procesos de selección a los que se apunta y a los que se enfrenta. Puede verse dicho documento en el Anexo 14.

Esta fase de inserción laboral y seguimiento seguirá la fundamentación que nos propone Alfredo Vela (2012) en su libro *“Como buscar trabajo con redes sociales (y sin ellas)”*. Algunos de los ítems que proponemos como ineludibles serán:

- Conocer ampliamente los canales de búsqueda de empleo.
- Desarrollar de la mejor forma posible la marca personal de cada uno de los jóvenes
- Buscar aquellos aspectos que les hacen diferentes del resto.

5.5. EVALUACIÓN

Como hemos podido ver a lo largo del desarrollo de nuestra propuesta, la evaluación de la labor orientativa y psicopedagógica se hace de manera continua, permitiendo la modificación de aspectos que no se adecúan a las demandas y necesidades de los participantes del Programa. Si bien es cierto, todo esto quedaría en el aire al igual que el “Manual de orientaciones básicas” de la Cámara de Comercio si no nos implicamos y le damos la importancia que merece un Programa como este.

La evaluación constante de los usuarios que participan es uno de los elementos más importantes a la hora de evaluar nuestra práctica, por lo que necesitamos comunicación y confianza con los jóvenes, algo que se pretende en el desarrollo de mi propuesta.

En los anexos anteriormente mencionados, podemos ver las herramientas utilizadas a lo largo de nuestra propuesta.

Igualmente, nosotros mismos debemos **autoevaluar** la práctica psicopedagógica que hemos realizado, en este caso, no hemos podido ponerla en práctica por lo que no hemos podido hacer una evaluación de la misma.

Si bien es cierto, creemos que la autoevaluación es uno de los aspectos más importantes a la hora de corregir, modificar y por lo tanto mejorar la intervención realizada, para lo cual creemos que es necesario crear o realizar un libro de registro en el que se vayan apuntando los aspectos con los que mejor trabajan los jóvenes, los contenidos con los que se encuentran más cómodos, así como anotar aquellos en los que notamos que no los trabajan con naturalidad, de esta manera y a lo largo de las sesiones y el tiempo, los jóvenes se sentirán más seguros en las Orientaciones Laborales, permitiendo que se cree el tan necesario ambiente de confianza con la mayor rapidez posible, ya que, no debemos de olvidar que solo disponemos de unas tres o cuatro sesiones.

La confianza, naturalidad y el afecto son aspectos fundamentales de una buena orientación, por lo que he querido que estén presentes en mi propuesta.

CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

Gracias a mi periodo de prácticas en la Cámara de Comercio de Valladolid he podido ver la práctica real que se hace en proyectos de inserción laboral de jóvenes, lo que ha suscitado en mí una necesidad de proponer una mejora en la Orientación Laboral que reciben los jóvenes de la Provincia de Valladolid que participan en el Programa Integral de Cualificación y Empleo.

Por falta de tiempo y oportunidades no he podido aplicar la propuesta presentada; aunque me hubiera gustado ver si hubiese resultado viable e in modificando dicha propuesta para adaptarla al contexto y a los jóvenes. El hecho de aplicar este tipo de propuestas hace que el aprendizaje se vuelva constructivo y que se desarrollen numerosas competencias generales propias del Máster como, por ejemplo “Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos” o “Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta”

Igualmente, podría haber desarrollado bastante más competencias específicas tales como “ Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas” de forma más concreta e individualizada, “Aplicar los principios o fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas” o “Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución”

Así mismo dentro de las conclusiones, creo que es importante mencionar una de las estrategias más importantes en relación a la fundamentación del itinerario sociolaboral dentro del Máster en Psicopedagogía como es la Estrategia 2020 propuesta por Europa. Esta estrategia marca la continuidad de la labor del psicopedagogo, así como de su utilidad en cualquiera de las políticas laborales, de emprendimiento o de desarrollo joven que puedan surgir o establecerse a nivel nacional.

6.1. EVALUACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO: APRENDIZAJES Y DIFICULTADES

El trabajo presentado me ha servido para darme cuenta aún más de la importancia de la labor psicopedagógica dentro del ámbito sociolaboral. Nuestro país necesita orientación en todos los aspectos y uno de los más importantes es la Orientación Laboral y vocacional. Las personas jóvenes no se conocen a sí mismas, no sabes qué es lo que les apasiona o la profesión a la que les gustaría dedicarse, es aquí donde veo una oportunidad de mejora de las posibilidades de nuestra profesión. La sociedad debe darse cuenta de la importancia de la Orientación Laboral y para ello, somos nosotros como profesionales quienes tenemos que implicarnos dándole la importancia que se merece, y, de esta manera, ofrecer un servicio de calidad, sea cual sea la entidad para la que trabajemos.

Si bien es cierto, por falta de tiempo y oportunidades, no he podido aplicar la propuesta presentada, pero me hubiera gustado hacerlo para poder evaluarlo de forma más objetiva, de tal manera que hubiera podido ver la viabilidad de la propuesta de mejora.

A la hora de hablar de la fundamentación teórica, al principio me fue bastante difícil recabar información que realmente me sirviera, ya que no encontraba documentos oficiales y si numerosas síntesis de los mismos. Una vez que conseguí esta información me fue extremadamente difícil ordenarla y organizarla de forma lógica, de hecho, tuve que cambiar la estructura del presente documento en varias ocasiones.

Igualmente, quiero destacar que dentro de los objetivos propuestos no están simplemente los específicos y generales destinados a la inserción laboral si no que podemos encontrar de forma intrínseca otros destinados al desarrollo personal y profesional, permitiéndoles la adquisición de destrezas que les permitan buscar empleo de diferentes formas y en diferentes lugares, ya sean portales web, entrega en mano de currículos, etc.

6.2. ORIGINALIDAD DE LA PROPUESTA

En la propuesta presentada se plantean una serie de medidas orientadoras destinadas a la mejora de la puesta en práctica de la labor psicopedagógica, aspecto que podría mejorar no solo el conocimiento de dicha profesión sino su continuidad en el tiempo. Con esto quiero decir, que somos los propios psicopedagogos quienes tenemos que ofrecer un servicio de calidad individualizado, adaptado a cada uno de los usuarios que se nos presenten para que pueda ser mucho mejor utilizada y valorada. Ese es uno de los aspectos

que han guiado mi propuesta, la atención individualizada, el trato personal y de confianza con los usuarios y el interés por guiar a las personas que requieren nuestra atención psicopedagógica, por otro lado, he intentado dar respuesta a las demandas reales del mercado, incluyendo competencias transversales y personales de las personas, aspectos que las empresas tienen más en cuenta que nunca, para ello tratamos de abordar temas como, el compañerismo y respeto, por medio de técnicas grupales que nos ayuden a establecer vínculos y relaciones sanas con los compañeros.

Así mismo introducimos formación en aspectos de la búsqueda de empleo a través de las TICs, ya que es el medio más amplio y rápido a través del cual las empresas captan personal. Igualmente le hemos dado especial importancia a la preparación de entrevistas y procesos de selección, ya que es una de las grandes pruebas que deben pasar a la hora de encontrar un empleo adaptado, por lo que es una buena manera de que aprendan nuevas técnicas en este aspecto.

6.3. AUTOEVALUACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

Al comienzo del Máster en Psicopedagogía, estaba un poco nerviosa con toda la práctica a realizar, ya que nunca había estudiado la rama de inserción sociolaboral, al haber realizado previamente el grado en Educación Infantil. Con el paso del tiempo y con trabajos y teoría de por medio, me he ido adentrando poco a poco en el tema y gracias a las prácticas he podido desarrollar las funciones que realiza un psicopedagogo en su puesto de trabajo.

El Trabajo de Fin de Máster realizado y las prácticas (con estrecha relación), me ha servido para poner en práctica todo lo aprendido durante el curso. Ahora, soy capaz de ver y analizar situaciones, siendo capaz de resolver problemas en contextos amplios y realizar propuestas que se adapten al entorno al que nos referimos; igualmente he aprendido a aplicar los principios y fundamentos propios de la Orientación Laboral, buscando en todo momento el asesoramiento psicopedagógico, sin obviar las variables de cada uno de los usuarios que se nos puedan presentar.

Trabajar con personas desempleadas o que buscan un empleo mejor, es un trabajo duro, ya que ellas depositan su confianza en ti, para que les ayudes y asesores en todo cuanto sea posible. Por ello, el grado de compromiso que ambas partes deben adoptar, tiene que ser muy grande para obtener logros.

Para finalizar el presente trabajo he de decir que el Máster en Psicopedagogía me ha ayudado a aprender numerosos conceptos nuevos, que me han ayudado a aumentar y mejorar mi punto de vista, me he dado cuenta de muchas realidades que antes no conocía y me ha ayudado a ver de forma más objetiva el mundo laboral que nos rodea. Creo que en nuestra labora de psicopedagogos debemos estar en continua formación, rodeándonos de información fiable y estando siempre atentos a los cambios sociales y laborales. Esta será la única manera de poder ofrecer un servicio psicopedagógico de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alex García. 2017. “Cómo disminuir la tasa de paro juvenil”. Consultado el 19 de abril de 2018 en: <http://www.lavanguardia.com/economia/20171212/433585784183/encuentros-en-la-vanguardia-como-disminuir-la-tasa-de-paro-juvenil.html>
- Agencias. 2016. “Jóvenes y empleo en España: contratos basura, temporalidad y con menos derechos”. Consultado el 27 de abril de 2018 en. <https://www.20minutos.es/noticia/2769341/0/jovenes-empleo-mercado-laboral-contratos-basura-temporalidad/>
- Cámara de comercio, Industria y Servicios. (2017). *Manual de orientaciones básicas dentro del Programa Integral de Cualificación y empleo*. Valladolid.
- Celeste López. 2016. “La situación de los jóvenes españoles, de las peores de Europa”. Consultado el 24 de abril de 2018 en: <http://www.lavanguardia.com/vida/20161006/41816354899/desempleo-emancipacion-jovenes-espana.html>
- Comisión europea. 2012. “Europa 2020: La estrategia europea de crecimiento” Consultado el 28 de abril de 2018 en: https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/PresidenciaJusticia/Areas/PJ_04_Informacion_de_la%20Union_europea/01_Europe_Direct_Aragon/Publicaciones%20de%20la%20Uni%C3%B3n%20Europea/Europa%2020-%20la%20estrategia%20europea%20de%20crecimientoA.pdf
- Consejo económico y social de España-Cofás S.A. (2015). *Informe competencias profesionales y empleabilidad*. Madrid
- Diputación de Valladolid. 2018. “Plan Impulso”. Consultado el 20 de mayo de 2018 en: http://www.diputaciondevalladolid.es/extras/ciudadanos/desarrollo-local/plan-impulso/PLAN_IMPULSO_2018.pdf
- Fernández, J.A. (1986). *Educación de adultos. Libro blanco*. Madrid: Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia
- Francisco Belil Creixell. 2014. “Cómo luchar contra el paro juvenil” Consultado el 30 de abril de 2018 en: https://elpais.com/elpais/2014/08/11/opinion/1407758333_803195.html
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Boletín Oficial del Estado de 17 de octubre de 2014, núm. 252, 83921-84082.
- Lucas, S. (2002). *Construyendo la decisión vocacional*. Valladolid: Ediciones Universidad de Valladolid.
- Ministerio de empleo y Seguridad social, Gobierno de España. 2013. “Plan nacional de implantación de la Garantía Juvenil en España”. Consultado el 20 de abril de 2018 en:
http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionalgarantiajuvenil_es.pdf
- Ministerio de empleo y Seguridad social, Gobierno de España. “Programa Operativo de Empleo Juvenil” Consultado el 16 abril de 2018 en:
<http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/Programa Operativo Empleo Juvenil.pdf>
- Observal. “Observatorio de la validación de competencias profesionales”. Universidad de Valladolid. (2008-2016). Consultado el 27 de abril de 2018 en:
<https://www.observal.es/>
- Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato. Boletín Oficial del Estado de 29 de enero de 2015, sección I, 6986-7003.
- Planas, J.A. & Cobos, A. & Gutiérrez, E. (2012). *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*. Madrid: Síntesis, S.A.
- Fondo Social europeo & Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Programa operativo de empleo juvenil (2013). Madrid.
- Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Boletín Oficial del Estado de 25 de agosto de 2009, núm. 205.
- Reglamento Delegado Unión Europea N° 480/2014: en el cual queda constancia de aspectos como el establecimiento de disposiciones comunes relativas al Fondo Social Europeo.
- Reglamento de ejecución Unión Europea N° 821/2014: modalidades concretas de transferencia y gestión de las contribuciones del programa, presentación de

financiación, características técnicas de las medidas de información y comunicación de las operaciones.

- Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Boletín Oficial del Estado de 24 de diciembre de 2016, núm. 310, 90342-90353.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado de 20 de diciembre de 2013, núm. 305, 103148-103162.
- Reglamento Unión Europea, Euratom N° 1311/2013: en el que se establece el marco de financiación plurianual para el periodo 2014-2020.
- Reglamento Unión Europea N° 1336/2013: fija los umbrales de aplicación en materia de procedimientos de adjudicación de contratos.
- Reglamento UE N° 1304/2013 del Parlamento europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 (mencionado anteriormente)
- Santos, M.A. & Lorenzo, M. & Vázquez, A. (2015). *Educación no formal y empleabilidad de la juventud*. Madrid: Síntesis, S.A.
- Segura, C. (2017). El método socrático hoy. Para una enseñanza y práctica dialógica de la filosofía. *Revista de pedagogía*. Madrid: Escolar y Mayo. Página 180.
- Vela, A. (2014). *Como buscar trabajo con redes sociales (y sin ellas)*. Madrid: Alcalá Grupo Editorial

ANEXOS

ANEXO 1: FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN EN EL PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO



ANEXO 7 FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN PICE PLAN DE CAPACITACIÓN | PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO

DATOS BÁSICOS

NOMBRE	
APELLIDOS	
FECHA NACIMIENTO	
DNI	
DOMICILIO	
LOCALIDAD	
CÓDIGO POSTAL	
TELÉFONO	
E-MAIL	
CÁMARA	

DECLARO QUE:

A) Jóvenes que se encuentran en sus cuatro primeros meses de inscripción en el SNGJ:

- Me encuentro inscrito como beneficiario en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil desde el día __/__/____, sin que hayan transcurrido cuatro meses desde dicha fecha.

B) Jóvenes que han superado el período de cuatro meses inscritos en el SNGJ:

- No he trabajado en el día natural anterior a la fecha de solicitud de inscripción.
- No he recibido acciones educativas en el día natural anterior a la fecha de solicitud de inscripción.
- No he recibido acciones formativas en el día natural anterior a la fecha de solicitud de inscripción.
- Mantengo y cumplo las condiciones por las que puedo participar como beneficiario en el Sistema de Garantía Juvenil

ACEPTO mi inscripción en el siguiente Plan:

- Plan de Capacitación.

Lugar y fecha: _____

Firma del joven participante

Firma, nombre y apellidos, NIF del técnico y sello de Cámara

"De acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, doy mi consentimiento para que estos datos sean incluidos en un fichero automatizado del que es titular la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España (C/ Ribera del Loira, 12, 28042, Madrid) y sean utilizados para el desarrollo del Programa Integral de Cualificación y Empleo con la finalidad de registrar a los participantes y que se pueda dar cumplimiento a las acciones del Programa y la posterior auditoría. Asimismo, consiento que sean tratados por la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Valladolid, y sean cedidos al Fondo Social Europeo, al Ministerio de Empleo y Seguridad Social con las mismas finalidades en el marco de las actuaciones de evaluación, verificación, inspección y control que puedan llevar a cabo. Declaro estar informado sobre los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición que podré ejercitar en la dirección antes mencionada o ante el Coordinador PICE en el domicilio social de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Valladolid: en avenida Ramón Pradera 5.47009 Valladolid

ANEXO 2: INFORME DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El futuro de Europa depende de lo que hacemos hoy. Invierte en tu futuro.



Garantía
JUVENIL



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**ANEXO 10****INFORME ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

PLAN DE CAPACITACIÓN | PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO

DATOS BÁSICOS

NOMBRE	
APELLIDOS	
FECHA DE NACIMIENTO	
DNI / NIE	
TELÉFONO	
E-MAIL	
CAMARA DE COMERCIO	VALLADOLID

COMPETENCIAS Y HABILIDADES DEL JOVEN**DATOS ACADÉMICOS**

Nivel (EGB, ESO, FP, Bachiller, Diplomado, Licenciado, Postgrado)	Título	Año Fin (titulado/cursando)	Motivo de la Finalización	Experiencias Relevantes a destacar	Competencias adquiridas durante la formación

EXPERIENCIA LABORAL

Tipo desempleo (inactivo/desempleado):	DESEMPLADO				
Ámbitos de interés para el empleo:					
Empresa	Puesto desempeñado	Sector Empresa	Fecha Inicio	Fecha Fin	Motivo de la finalización

FORMACIÓN PRÁCTICA					
Ámbitos de interés para el empleo					
Empresa	Puesto desempeñado	Sector Empresa	Fecha Inicio	Fecha Fin	Tareas desempeñadas

IDIOMAS *			
Idioma	Nivel Comprensión	Nivel Conversación	Nivel Escritura

COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS *			
Concepto	Programas	Nivel de Uso (ocasional, usuario medio, avanzado)	Experiencia práctica
Sistemas operativos			
Ofimática	Paquete oficce (Word, Excel, Power Point)		
Diseño gráfico			
Bases de datos			
Otros (indicar)			

*NOTA: se tiene que pasar un test de nivel para conocer el grado de conocimiento en la materia.

ANÁLISIS DE NECESIDADES, COMPETENCIAS Y HABILIDADES
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES E INTERESES FORMATIVOS

Instrucciones: debemos recoger las necesidades e intereses formativos del/la joven.



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Iniciativa de Empleo Juvenil
El FSE. Invierte en tu futuro



Cámaras

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES (SABER HACER)

Instrucciones: debemos recoger las habilidades con las que cuenta el/la joven tanto en el plano profesional como en el personal.

OBSERVACIONES

Instrucciones: detallar aquellos aspectos a destacar y que pueden

FORMULACIÓN DE OBJETIVOS DEL/LA JOVEN EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN

Instrucciones: en función del análisis realizado sobre el contexto de la demarcación, las competencias y habilidades del joven, y la implicación puesta de manifiesto por el joven, en el presente apartado se reflejará el objetivo prefijado para el asistente en el marco del Plan, diferenciando entre "actitudes a evolucionar" (búsqueda de trabajo, cómo enfrentarse a una entrevista, expectativas razonables, etc.) y objetivos formativos). Dichos objetivos serán consensuados con el participante.

ITINERARIO

Instrucciones: Según los objetivos detallados anteriormente, elaborar un itinerario indicando qué acciones se consideran beneficiosas para el joven. Hay que especificar al menos dos propuestas en formación específica. La formación en módulos formativos de certificados de profesionalidad proporcionará al joven la consecución de unidades de competencias certificadas por el Servicio Público de Empleo. Se detallarán también si se consideran apropiadas determinadas actuaciones específicas de acompañamiento e inserción.

ANEXO 3: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL ALUMNADO



ANEXO 14

Encuesta de satisfacción del alumnado

PLAN DE CAPACITACIÓN | PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO

Nº de AGI		Cámara de Comercio	
Formación (T / E)		Acción Formativa	
Fecha inicio/ fin		Fecha de la sesión	

Valore con una X los siguientes aspectos del curso utilizando una escala de puntuación del 1 al 4

1 Muy mal 2 Mal 3 Bien 4 Muy bien

1. Organización del curso

1.1 El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas, etc.)

1	2	3	4
---	---	---	---

--	--	--	--

2. Contenidos y metodología de impartición

2.1. Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas

2.2. Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica

3. Duración y horario

3.1. La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos

3.2. El horario ha sido el idóneo para el desarrollo del curso

4. Formadores / Tutores

4.1. La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje

4.2. Conocen los temas impartidos en profundidad

5. Medios didácticos (guías, manuales, fichas...)

5.1. La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados

5.2. Los medios didácticos están actualizados

6. Instalaciones y medios técnicos (pizarra, pantalla, proyector, TV, vídeo, ordenador...)

6.1. El aula o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso

6.2. Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso



7. Valoración general del curso

- 7.1. Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo
- 7.2. Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar al puesto de trabajo
- 7.3. Ha favorecido mi desarrollo personal

8. Grado de satisfacción del curso (indicador de calidad)

--	--	--	--

9. A cumplimentar sólo en caso de PNL

- 9.1. Las PNL han puesto en práctica lo adquirido en las acciones formativas previas
- 9.2. El personal de la empresa y el tutor cameral han facilitado mi aprendizaje
- 9.3. Ha favorecido mi desarrollo personal

10. Observaciones

Lugar y fecha: _____

ANEXO 4: FORMULARIO DE ACOMPAÑAMIENTO:

ANEXO 15

**FORMULARIO DE ACOMPAÑAMIENTO
PLAN DE CAPACITACIÓN**

DATOS DEL JOVEN	
NOMBRE	
APELLIDOS	
DNI / NIE	

FORMACIÓN ESPECÍFICA REALIZADA	
ACCIÓN FORMATIVA	
DURACIÓN	

FECHAS ACOMPAÑAMIENTO	
FECHA ACCIÓN	
FECHA ACCIÓN	
FECHA ACCIÓN	

DATOS DE LA EMPRESA (si procede)	
RAZÓN SOCIAL	
CIF	

ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO REALIZADAS	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	<i>(Explicar de manera detallada la acción de acompañamiento, indicando lugar, fecha, agentes implicados...)</i>
MOTIVO DE LA ELECCIÓN	<i>(Señalar el motivo de asociar esta acción al joven en particular)</i>
OBJETIVOS DE LA ACCIÓN	<i>(Análisis detallado de lo que se pretende conseguir al implicar al joven en esta acción de acompañamiento)</i>
TAREAS ASOCIADAS A LA ACCIÓN	<i>(Indicar las tareas realizadas con un desglose de las horas de dedicación del personal cameral)</i>
RESULTADOS CONSEGUIDOS	<i>(Recoger una valoración sobre el cumplimiento de los objetivos inicialmente definidos)</i>

1 Insertar tantas tablas como sea necesario

VALORACIÓN FINAL DEL ACOMPAÑAMIENTO

(El tutor deberá concluir el acompañamiento con una conclusión general sobre el joven en relación con la mejora de su empleabilidad derivada del acompañamiento realizado)

Lugar y fecha: _____

Firma del joven

Firma de Cámara

ANEXO 5: CUESTIONARIO GOOGLE DRIVE

ENCUESTA SOBRE LA ACTUACIÓN DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL EN EL PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO (PICE)

Para avanzar en mi Trabajo Fin de Máster, a continuación, le presentamos un breve cuestionario para recoger información sobre la orientación laboral que reciben los jóvenes participantes en el Programa Integral de Cualificación y Empleo. El tiempo estimado es de 2 minutos. Gracias por su colaboración.

1.- USTED PERTENECE A LA CAMARA DE COMERCIO DE:

OPCIONES: LEÓN, PALENCIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, AVILA, SALAMANCA, ZAMORA, VALLADOLID

1. DENTRO DEL DEPARTAMENTO QUE LLEVA A CABO EL PICE, ¿CUANTOS ORIENTADORES LABORALES HAY?

0 1 2 3 +3

2. SEÑALE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INTERVENCIÓN DEL ORIENTADOR LABORAL

TEST, ENTREVISTAS, CUESTIONARIOS, HOJAS DE OBSERVACIÓN, RECURSOS INFORMÁTICOS, otras

3. ¿SE ANALIZA EL CONTEXTO DEL JÓVEN Y SUS REDES SOCIALES?

SI NO

4. ¿EL ORIENTADOR REALIZA UN ESTUDIO INICIAL DE LAS COMPETENCIAS, APTITUDES Y HABILIDADES DEL JOVEN?

SI NO POCAS VECES

5. FIJAR LOS OBJETIVOS A CONSEGUIR DURANTE EL PROCESO DE INSERCIÓN SE TRATA DENTRO DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

SI NO POCAS VECES

6. ¿SE FOMENTA EL AUTOCONOCIMIENTO DEL JOVEN? DEBILIDADES, LIMITACIONES, DESTREZAS, FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, APTITUDES, INTERESES, GUSTOS.

SI NO POCAS VECES

7. ¿CUANTAS HORAS SE DEDICAN A LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL DENTRO DEL PROCESO?

0-1 1-2 2-3 +3

8. ¿SE REALIZA UN ANÁLISIS DE SU HISTORIAL LABORAL Y ACADÉMICO JUNTO CON EL JOVEN?

SI NO

9. ¿CONOCE EL ORIENTADOR LABORAL LAS INSTRUCCIONES PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL QUE APORTAN LAS CÁMARAS?

SI NO

10. ¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES SON OBJETIVOS DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL QUE SE REALIZA EN EL PICE?

conocer profundamente al joven, sus intereses, necesidades y preferencias, tanto laborales como formativas.

que el joven realice los cursos propuestos por la cámara

mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral

11. DENTRO DE LA FORMACIÓN TRONCAL (65 HORAS), ¿CUÁNTO TIEMPO SE DEDICA AL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES PARA EL EMPLEO Y LA EMPLEABILIDAD?

+30 -30

12. ¿CREES QUE SE DA MAYOR IMPORTANCIA A CUMPLIMENTAR EL ANEXO 10 DE LA ORIENTACIÓN QUE A REALIZARLO DE LA MEJOR MANERA POSIBLE?

SI NO

13. VALORA DEL 1 AL 10, DONDE 1 ES “NO ESTOY NADA DE ACUERDO” Y 10 “ESTOY TOTALMENTE DE ACUERDO” LA SIGUIENTE AFIRMACIÓN: *LOS RESULTADOS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES PODRÍAN MEJORAR SI SE TRABAJASE MÁS Y MEJOR LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL*

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. VALORA DEL 1 AL 10 LA ORIENTACIÓN QUE RECIBEN LOS JÓVENES DENTRO DEL PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. ¿QUIÉN DECIDE QUÉ CURSO DE FORMACIÓN REALIZA?

ORIENTADOR ORIENTADO JUNTOS

16. ¿CUALES SON LOS PASOS QUE SIGUEN EN LA ORIENTACION VOCACIONAL DE LOS DIFERENTES JÓVENES?

17. POR ÚLTIMO ¿CÓMO CREE QUE PODRÍA MEJORAR LA ACTUACIÓN DEL ORIENTADOR LABORAL?

18. ¿Quién decide qué curso de formación realiza?

ORIENTADOR ORIENTADO JUNTOS

ANEXO 6: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Contrato de confidencialidad

Por un lado, la entidad.....con representación por medio de Y por otro lado, la persona interesada en recibir el servicio con nombre..... y Documento Nacional de Identidad..... Concretan en este documento un contrato de confidencialidad sujeto a las siguientes cláusulas.

PRIMERO. Las partes suscriben el presente Contrato con el objeto de comprometerse a guardar estricta reserva y secreto con relación a la información confidencial que se suministre recíprocamente en el acto o actos futuros.

En tal sentido deberá entenderse por información confidencial toda la información que las partes se aprovisionan entre sí no podrá ser considerada como confidencial la información que sea susceptible de ser conocida mediante la utilización de canales regulares ilegales de información ni la información que sea de público conocimiento.

De no ser así se presume de toda la información intercambiada entre las partes es confidencial y debe adecuarse a lo establecido en el presente contrato salvo que las partes expresan lo contrario.

SEGUNDO. De conformidad con la Cláusula Primera del presente Contrato la información confidencial que sea recibida por una de las partes será exclusiva y únicamente utilizada para los fines para los cuales se suministra y no podrá ser relevada a terceros salvo autorización expresa de la parte que suministra la información.

TERCERO. El presente Contrato rige desde la fecha de su suscripción y se aplicará inclusive respecto de las negociaciones que pudieran haber tenido las partes.

En.....a.....de..... Firmas:

**ANEXO 7: HOJAS DE REGISTRO (EXTRAÍDAS DE LA
GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD)**

Características	Observaciones
<p>Aspecto personal: Presencia/Imagen. Higiene corporal.</p>	
<p>Comunicación: Expresión oral. Comprensión oral. Argumentación. Coherencia del discurso. Contacto visual. Escucha activa: atención. Comunicación no verbal: lenguaje corporal. (movimientos, ritmos, posiciones, actitudes...).</p>	
<p>Otros aspectos: Colaboración. Modales. Actitud. Puntualidad/Normativa.</p>	

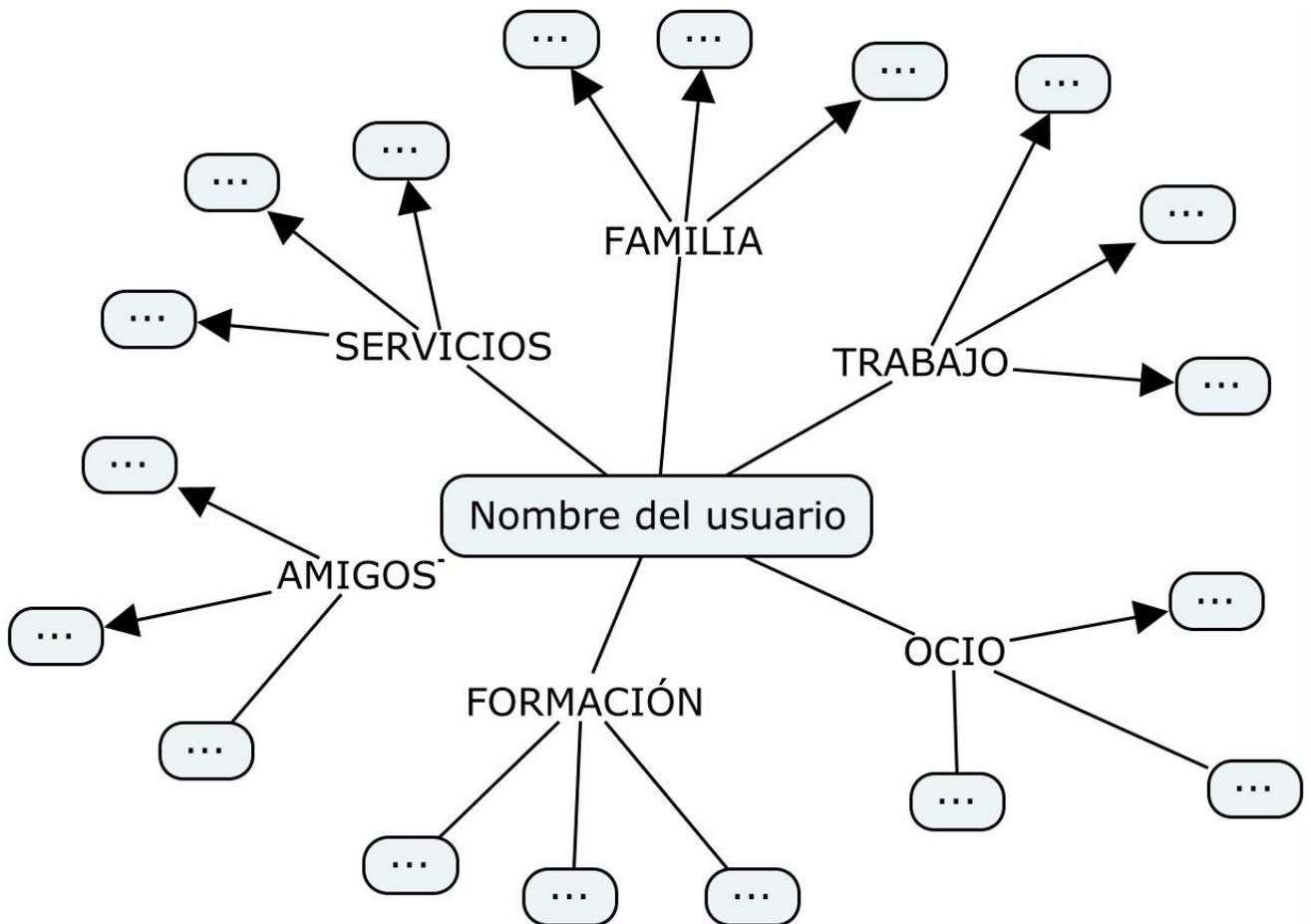
ANEXO 8: GUIÓN DE ENTREVISTA INICIAL

En la entrevista inicial no utilizaremos un cuestionario, sino que trataremos de acercarnos al máximo posible al joven. Algunas de las preguntas que nos guiarán serán las siguientes:

ENTREVISTA INICIAL, GUIÓN DE PREGUNTAS

- ¿Cuántos años tienes?
- Cuéntanos un poco acerca de tu día a día, que es lo que te gusta, ¿Cuáles son tus intereses?
- ¿Qué es lo que quieres o lo que te gustaría conseguir en un futuro?
- ¿Cómo sueles organizarte?
- ¿Cuál es tu situación laboral actual?
- ¿Cuál es el objetivo principal para buscar un trabajo?
- ¿Por qué motivo acudes a nosotros?
- ¿Crees que tu formación es adecuada a la demanda del mercado?
- Experiencia laboral.
- ¿Qué tipo de trabajo buscas?
- ¿Qué estrategia tienes para buscar empleo?
- ¿Qué redes sociales utilizas? ¿Cómo utilizas las redes sociales a la hora de buscar empleo? Opinión acerca de la importancia de las redes sociales a la hora de buscar empleo (ayuda o perjudica)

ANEXO 9: ANÁLISIS DE REDES



ANEXO 10: CUESTIONARIO DE EMPLEABILIDAD Y MOTIVACIÓN

Este cuestionario será realizado durante la tercera sesión, durará unos diez o quince minutos y después será comentado con el joven para que nos pueda aclarar sus respuestas.

- Antes de comenzar mi búsqueda de empleo he analizado mis puntos fuertes y débiles. SI NO
- Se cómo localizar ofertas de empleo. SI NO
- Busco trabajo de forma organizada, sigo un plan. SI NO
- Asumo la búsqueda de trabajo como un empleo.

MÁS DE TRES HORAS DIARIAS MENOS DE TRES HORAS DIARIAS

- ¿Cuántos currículums vitae envías cada semana?
- ¿Qué medios utilizas para la búsqueda de empleo?
 - 1) OFERTAS INEM
 - 2) OFERTAS EN PRENSA
 - 3) VISITAS A EMPRESAS
 - 4) BOLSAS DE TRABAJO EN INTERNET
 - 5) PÁGINAS WEB (INFOJOBS, LINKEDIN...)
 - 6) RED DE CONTACTOS (AMIGOS, FAMILIARES...)
 - 7) EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
 - 8) AUTOCANDIDATURAS
 - 9) OTROS.....
- Creo que encontrar un trabajo depende de:
 - 1) MI PREPARACIÓN, ACTITUD ESFUERZO Y DEDICACIÓN
 - 2) DE LA SUERTE O LOS ENCHUFES
- Mis redes cercanas me ayudan a buscar empleo. SI NO

¿Quiénes?.....
- Necesito trabajo por razones económicas. SI NO
- Creo que trabajar es importante porque me hace sentir útil, me permite relacionarme y sirve para realizarme como persona. SI NO
- ¿Cuáles son las razones por las que no encuentro trabajo?
 - 1) FALTA DE FORMACIÓN

- 2) NO SE DÓNDE O CÓMO BUSCARLO
- 3) CARACTERÍSTICAS PERSONALES (EDAD, SEXO...)
- 4) FALTA DE OFERTAS PARA MI PROFESIÓN
- 5) POR MI FORMA DE SER
- 6) MALA SUERTE
- 7) FALTA DE EXPERIENCIA
- 8) OTROS.....

- Conozco los diferentes contratos y condiciones laborales. SI NO
- Aceptaría un trabajo con jornada laboral:
 - 1) COMPLETA
 - 2) A TIEMPO PARCIAL
 - 3) POR HORAS
 - 4) SÁBADOS Y FESTIVOS
 - 5) TURNOS
 - 6) INDIFERENTE
- ¿Te consideras un buen profesional? SI NO
- ¿Estoy suficientemente preparado para lo que el mercado laboral demanda? (idiomas, TICS, conocimientos específicos...) SI NO
- Creo que la formación es importante para conseguir y mantener un puesto de trabajo. SI NO
- Tengo claro cómo hacer un currículum. SI NO
- Sé cómo debe ser mi actitud y comportamiento en una entrevista de trabajo. SI NO
- ¿En cuántos procesos de selección has participado en el último mes?.....
- Pienso que no estoy lo suficientemente preparada. SI NO
- ¿Cuáles son los ámbitos que más te gustan a la hora de trabajar?

.....

.....

.....

ANEXO 11: ANÁLISIS DAFO CON EJEMPLOS

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Baja autoestima - Desmotivación (actualmente) - Desorganización - Inseguridad - Falta de formación 	<ul style="list-style-type: none"> - Mercado laboral globalizado - Las personas de mi entorno suelen desmotivarme - Mayor exigencia del mercado - Competencia
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Juventud - Trabajo en equipo - Inteligencia social (Empatía) - Responsabilidad - Facilidad para aprender - Generosidad - Reconocimiento de errores 	<ul style="list-style-type: none"> - Emprendimiento - TICs e idiomas - Buenas amistades - Apoyo económico familiar - Servicio de Orientación Laboral - Formación

ANEXO 12: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE NUESTRO SERVICIO

VARIABLES	BIEN	MAL	COMENTARIOS																						
Accesibilidad del servicio																									
Adecuación a tus necesidades																									
Continuidad y duración																									
Eficacia																									
Eficiencia																									
Seguridad																									
Satisfacción																									
Calidad			<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Puntúa del 1 al 10 y justifica tu respuesta</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">6</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">7</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">8</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">9</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">10</td> </tr> <tr> <td colspan="11" style="height: 40px;"></td> </tr> </table>	Puntúa del 1 al 10 y justifica tu respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
Puntúa del 1 al 10 y justifica tu respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10															

ANEXO 13: CUESTIONARIO DE VALORACIÓN DEL PSICOPEDAGOGO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN AL PSICOPEDAGOGO					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Es puntual?					
¿Tiene capacidad de organización?					
¿Ha impartido de forma satisfactoria las actividades?					
¿Se ha ajustado a los contenidos de la propuesta?					
¿Muestra interés por resolver las dudas?					
¿Se comunica de una manera adecuada?					
¿Sus estrategias de enseñanza son las correctas?					
¿Está implicado en el proyecto?					
¿Tiene disponibilidad para los usuarios?					
¿Trata de igual manera a todas las personas?					
Evalúe del 1 al 10 la práctica docente en su totalidad:					

ANEXO 14: HOJAS DE SEGUIMIENTO

Seguimiento acciones búsqueda	
Datos de la oferta	
▪ Empresa	
▪ Puesto	
▪ Descripción: tareas, requerimientos, condiciones	
▪ Publicada en	
Envío CV	
▪ Fecha de envío CV	
▪ Forma de entrega o envío CV	
▪ Datos de contacto de la persona a la cual se envía el CV (nombre, cargo, teléfono, correo electrónico...)	
Respuesta empresa	
Entrevista de selección	
▪ Fecha y hora	
▪ Lugar (dirección, oficina...)	
▪ Resultado entrevista	
Otras pruebas (especificar)	
▪ Fecha, hora y lugar	
Resultado	
Observaciones	