

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
Facultad de Ciencias del Trabajo



La inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social

Autora: M^a Carmen Valverde Gutiérrez

Año académico 2013/2014

INDICE

	Página	
I.-	Introducción	3
	Marco constitucional	4
II.-	Aproximación al colectivo	4
	1.- ¿Qué se entiende por exclusión social?	4
	2.- Perfil de los jóvenes en riesgo de exclusión social	5
	3.- Los NINIS	6
	4.- Datos de la EPA sobre los jóvenes entre 16 y 24 años	8
III.-	Dimensión del problema: Más allá del empleo	12
	1.- ¿Qué es la competencia?	13
	2.- Servicios de inserción laboral	13
	3.- Formación para la empleabilidad y herramientas	14
IV.-	El papel de las Fundaciones y O.N.G. en la inserción socio laboral juvenil	15
	1.- Filosofía, programas y resultados, tres ejemplos	15
	2.- Elementos comunes en Instituciones de inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión	17
V.-	El contexto socio laboral de los jóvenes	17
VI.-	Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil 2013	18
	1.- Actores que intervienen directamente en la implantación	19
	2.- El procedimiento de atención se desarrolla en dos fases	21
	3.- Plan Anual de Política de Empleo (PAPE 2013)	22
VII.-	Conclusiones	24
VIII.-	Bibliografía y páginas y enlaces de Internet consultados	25
IX.-	Anexos	26
	Fundaciones y O.N.G.	26
	Glosario de términos	34
	Definiciones EPA	36

I.- Introducción

No por vivir tiempos de crisis mi interés es mayor hacia el tema de contenido teórico que quiero abordar en este trabajo, “LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL”, pues siempre me ha preocupado la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos, con menos recursos a todos los niveles y limitados por la falta de acceso a los sistemas normalizados de la cultura y el trabajo.

Elegí este tema considerando que es de Relaciones Laborales puras, y teniendo en cuenta la función social del trabajo como factor de cohesión social, participación y desarrollo de la personalidad.

La población juvenil española está sufriendo los efectos negativos de la adversa coyuntura económica, encontramos jóvenes con una visión de la vida un tanto opaca y desesperanzada que en muchos casos hacen junto a sus familias que los Servicios Sociales sean el puerto de atraque.

Jóvenes que vivían en un entorno normalizado se encuentran con un presente roto y un futuro incierto por falta de oportunidades laborales, por no tener una formación o haberla abandonado se muestran como elementos que no encajan en el engranaje socio-productivo, pasando en algunos casos al territorio de vulnerabilidad y exclusión, los NINIS.

¿Cuál es el perfil de estos jóvenes?, ¿con qué recursos cuentan?, ¿que instituciones trabajan con ellos?, y a la vista de los resultados, ¿se implica el Estado, y las distintas Administraciones?, ¿de verdad vivimos en un estado de bienestar, o estamos a expensas de la beneficencia?, ¿hay una vía de esperanza?.

Antes de comenzar el desarrollo del trabajo quisiera fijar el marco legal básico e indispensable que nos dimos los españoles en 1978 en el que se habla de libertad, dignidad, obligaciones de los poderes públicos y del deber de trabajar y el derecho al trabajo: LA CONSTITUCIÓN¹.

¹ España. Constitución 6 diciembre 1978 B.O.E. nº 3111.1 fecha 29/12/1978; [pag.29315, 16 y 29319].

Art. 1.1 *“España se constituye en un Estado social, y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.*

Art. 9.2 *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y cultural y social.”*

Art. 10 *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretaran de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España”.*

Art. 35 I. *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

II.- Aproximación al colectivo

1.- ¿Qué se entiende por exclusión social?

En base a la bibliografía consultada y dada la variedad de definiciones y que estas tienen los mismos puntos en común, opto por plasmar la que nos ofrece el *Diccionario de Acción Humanitaria*²:

“Proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven”.

Este proceso se opone a la integración social, provocando carencias en los aspectos de la vida más significativos como son las relaciones sociales, la actuación económica y la participación en los medios de decisión.

Los estudiosos del tema coinciden en que la exclusión social es negativa para el desarrollo normalizado de la persona y tiene una vertiente multifactorial que podría centrarse en tres puntos:

a) La *privación económica*: empleabilidad inestable (contratos de poca duración, trabajos de jornada reducida, u ocasionales), salarios bajos, dificultades diarias de subsistencia (suelen ser acreedores de las ayudas de emergencia que facilitan los Servicios Sociales).

² Diccionario de acción humanitaria. Universidad del País Vasco. Karlos Pérez de Armiño y Marlen Eizagirre. www.dicc.hegoa.ehu.es [Consulta fecha 03/03/2014].

b) La *privación social*: familias desestructuradas, fragmentación de lazos afectivos, se apartan de las actividades sociales, descuidan la salud (abandonan tratamientos, abusan del alcohol), etc.

c) La *privación política*: Se sienten al margen de la toma de decisiones, incluso las que les afectan directamente, hay dejadez en la participación ciudadana, desventaja con otros sectores de la población.

Autores expertos en esta materia han dibujado el proceso de exclusión en los siguientes términos: por ejemplo Rober Castel (1997)³ señala la existencia de tres espacios diferenciados (cuadro 1) a los que denomina respectivamente exclusión, vulnerabilidad e integración, en relación con otras tres variables (ejercicio de derechos, relaciones y sentido vital).

Cuadro 1: Definición del espacio de exclusión:

	ZONA DE EXCLUSIÓN	ZONA DE VULNERABILIDAD	ZONA DE INTEGRACION
EJERCICIO DE DERECHOS	No ejercicio	Ejercicio precario	Ejercicio pleno
RELACIONES	Aislamiento social	Relaciones inestables y endogámicas	Relaciones sólidas y exogámicas
SENTIDO VITAL	Insignificancia vital	Convicciones frágiles	Fuerte sentido vital

Fuente: Rober Castel (1997).

2.- Perfil de los jóvenes en riesgo de exclusión social

Los teóricos en materia de exclusión señalan que los jóvenes son el sector más vulnerable en tiempo de crisis, los que más posibilidades tienen de ocupar puestos de trabajo precarios y de pasar al desempleo.

La exclusión, rompe los lazos de pertenencia y participación en los medios institucionales y en la participación cívica, ataca y cuestiona la identidad personal; supone la quiebra de la vida social o familiar, la pérdida de empleo, el menoscabo económico, potenciando las rupturas con los sistemas sociales normalizados; así pues es más fácil delinquir, sentir desarraigo, acabar en prisión,...

³ Procedente de "Raíces de la exclusión social. Base teórica", Ministerio de Sanidad Servicios Sociales, e igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia pag 22 (Material elaborado por RAIS Fundación).

Como si de un apunte rápido se tratara el perfil de estos jóvenes tiene los siguientes trazos⁴:

- Viven problemáticas de inestabilidad material, social y/o afectiva, pierden las oportunidades para acceder a las instituciones.
- La subsistencia familiar o propia hace que abandonen la formación.
- Falta de referencias familiares, institucionales y/o grupales, (“aquí vale todo”) el joven se ve llevado a construir otras referencias y a adoptar otras normas a través de la pertenencia a una pandilla, el uso y abuso de drogas, y delincuencia para sobrevivir.
- Adolescentes y jóvenes sin espacios de reconocimiento familiar o grupal, sin instituciones que les permitan intercambiar experiencias y encontrar comprensión.
- Su apariencia física a veces les hace parecer “sospechosos” siendo de alguna manera rechazados.
- No siempre son aceptados o comprendidos por sus pertenencias culturales (gitanos, magrevis, subsaharianos, etc.).
- Cuando los jóvenes no ven la posibilidad de construir un espacio de identidad en el que ejercer derechos, obligaciones y plena ciudadanía.

3.- Los NINIS

Quisiera en primer lugar precisar que no todos los NINIS son “carne de exclusión social”, pero sí que un buen número tiene muchas posibilidades; la crisis les ha tocado de lleno a ellos y a sus familias.

Antes de definir el concepto de NINI o joven NEET, me gustaría enmarcar en estos tiempos de crisis la ideología neoliberal que alienta la figura del emprendedor, del competitivo, y culpabiliza a pobres y parados tildándoles de vagos que desaprovechan las oportunidades. La idea de que solo los mejores salen adelante y que los que quedan relegados, no valen o no se esfuerzan está teniendo unos efectos lamentables en muchos jóvenes.

Veamos de donde viene este término:

El Comité de Empleo de la Unión Europea estableció en abril de 2010, en concordancia con Eurostat, una definición común de jóvenes NEET (“*neither in employment, nor in any education and training*”) con el objeto de poder analizar la situación de este colectivo en los diferentes Estados miembros, establecer comparaciones y seguir su evolución, además de ser usado en el contexto de la Estrategia Europa 2020.

⁴ Inspirado en el texto de Luis Joaquin Pérez Gómez [http:// exclusióneducativa.blogspot.com.es/2008](http://exclusióneducativa.blogspot.com.es/2008) [Consulta 03/03/2014].

Este concepto de joven NEET (o joven nini⁵, según la denominación del colectivo en España) engloba a:

- Jóvenes desempleados, conforme a la definición de desempleado que maneja la OIT, que no estudian ni realizan ningún tipo de formación.
- Jóvenes inactivos, conforme a la definición de la OIT, que no estudian ni realizan ningún tipo de formación.

Para ilustrarlo, adjunto los siguientes datos de la EPA relativos a jóvenes entre 16 y 24 años activos y parados en el período comprendido entre 2009 y 2013:

⁵ Fuente Servicio Público de Empleo SEPE www.sepe.es/contenido/observatorio Plan Nacional de implantación de la Garantía Juvenil en España pag. 4-6 [Consulta 01/04/2014] .

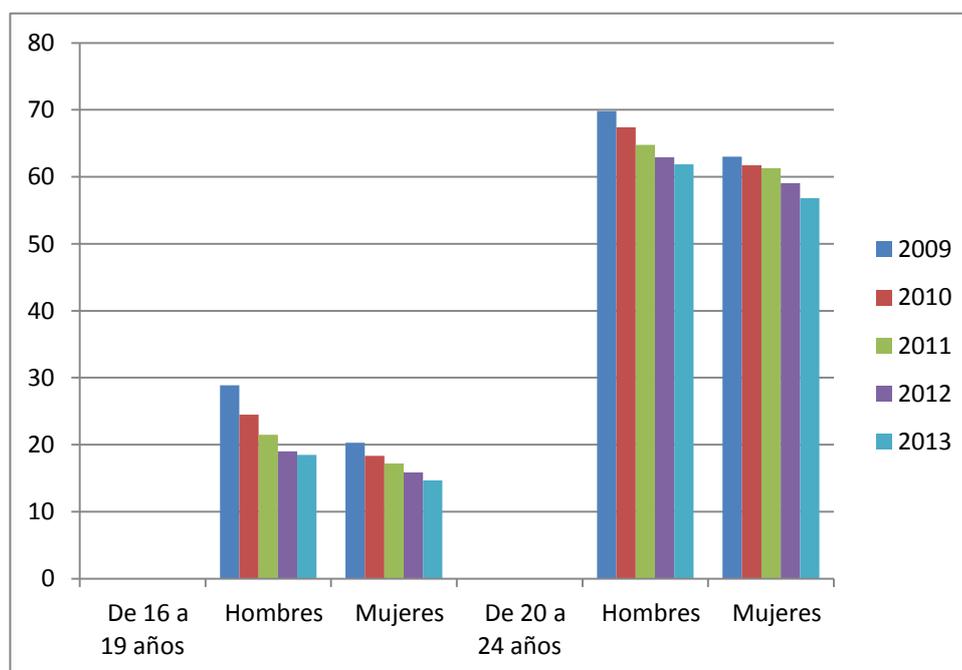
Encuesta de Población Activa

Activos

Tasas de actividad por sexo y grupo de edad

Units: Porcentaje

	2009	2010	2011	2012	2013
De 16 a 19 años					
Hombres	28,87	24,47	21,47	19,03	18,47
Mujeres	20,32	18,36	17,22	15,84	14,67
De 20 a 24 años					
Hombres	69,82	67,39	64,77	62,90	61,88
Mujeres	63,00	61,72	61,31	59,04	56,83



Resulta llamativo el aspecto de la gráfica, y también significativo, en el período comprendido entre 2009 y 2013 las tasas de jóvenes en activo de 16 a 19 años son bajas, un 28,87% para hombres en 2009 y un 18,47% en 2013 hay un 10,40 puntos porcentuales de diferencia. En las mujeres las cifras de actividad siguen siendo bajas, pero en el mismo período y edad la diferencia es menor que en los varones, 5,65 puntos porcentuales.

En la franja de edad de 20 a 24 años para ambos el nivel de actividad es muy superior, casi 43 puntos porcentuales de diferencia respecto al grupo de edad anterior.

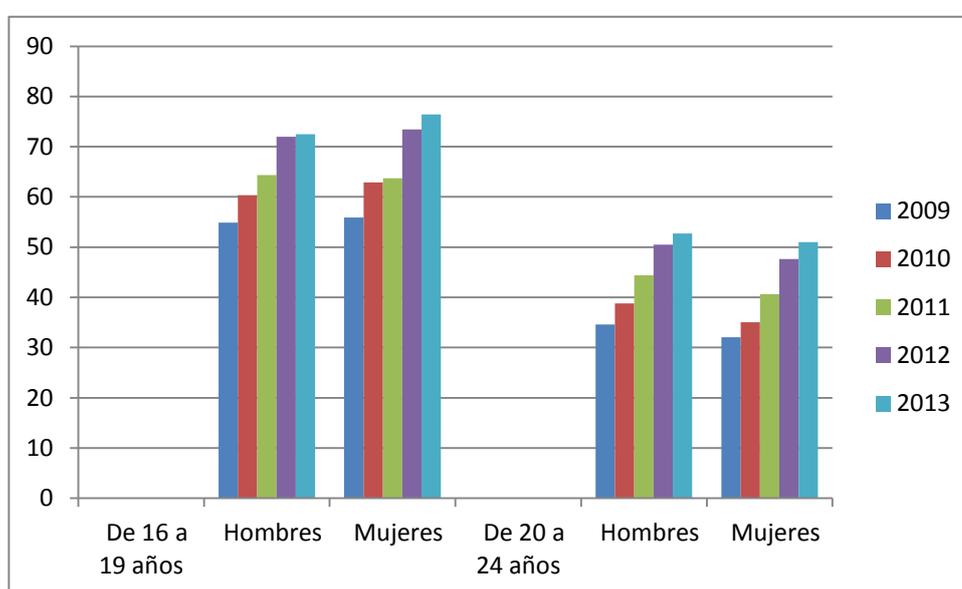
Encuesta de Población Activa

Parados

Tasas de paro por sexo y grupo de edad

Unidades: Porcentaje

	2009	2010	2011	2012	2013
De 16 a 19 años					
Hombres	54,91	60,33	64,37	71,99	72,49
Mujeres	55,9	62,87	63,71	73,47	76,45
De 20 a 24 años					
Hombres	34,58	38,78	44,42	50,49	52,73
Mujeres	32,07	35,03	40,62	47,64	50,99



Los jóvenes parados en el grupo de edad de 16 a 19 años supera el 50% en 2009 y el 70% en 2013 en una diferencia de 20 puntos porcentuales que dispara la gráfica en este tramo de edad, que nos hace pensar por una parte que estos jóvenes están en formación y que el efecto de la crisis relega la empleabilidad a un segundo plano.

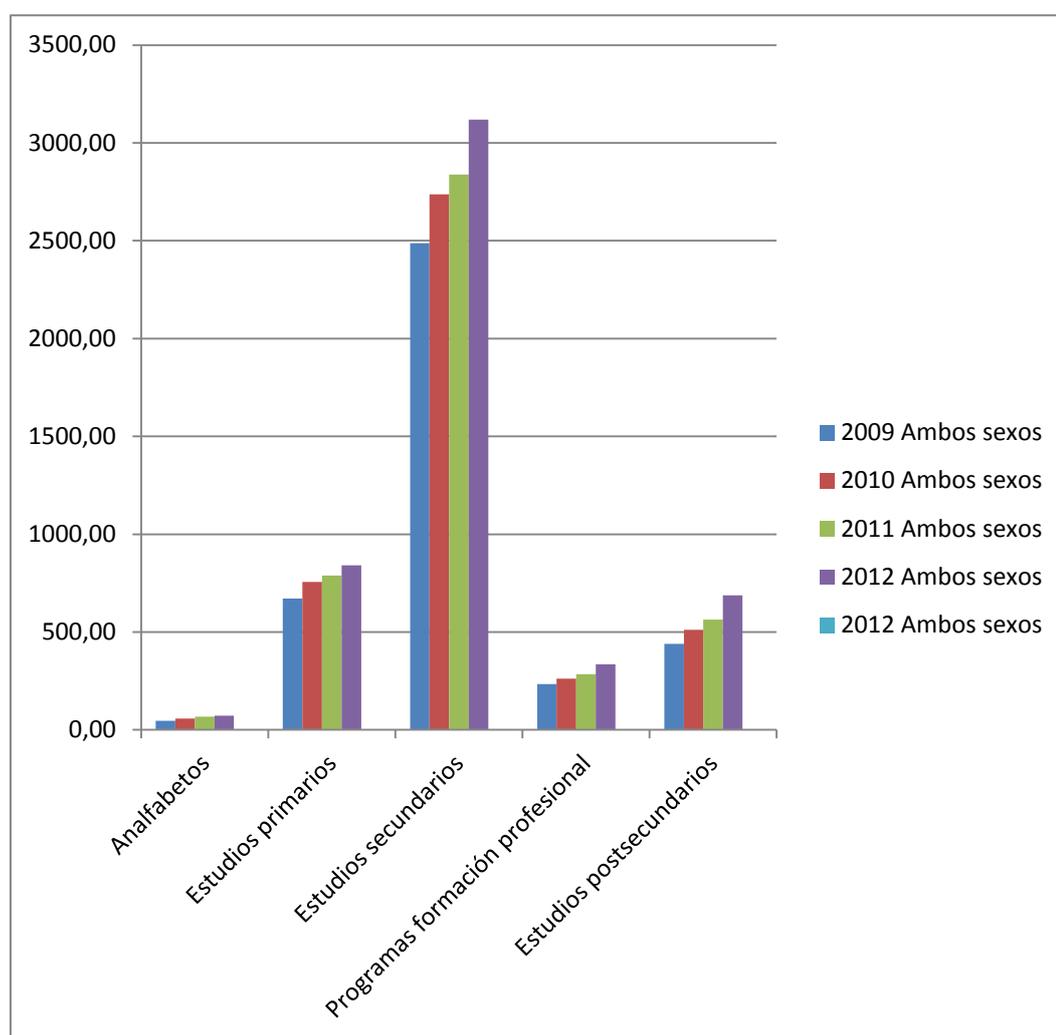
En el grupo de 20 a 24 años, sean hombres o mujeres, las cifras de paro están en torno al 33% en 2009 y al 52% en 2013, el crecimiento del paro está en torno a 18 puntos porcentuales.

Mercado laboral
Paro registrado

Paro registrado por nivel de formación alcanzado, periodo y sexo.

Unidades:miles de personas (media anual)

	2008	2009	2010	2011	2012
	Ambos sexos				
Analfabetos	29,30	45,40	57,40	66,70	72,80
Estudios primarios	462,90	671,90	755,40	789,20	841,00
Estudios secundarios	1748,10	2487,40	2737,20	2837,60	3119,00
Programas formación profesional	158,70	233,80	262,20	284,10	334,70
Estudios postsecundarios	299,70	439,40	510,70	563,70	687,60



Los datos del mercado laboral nos hablan del paro registrado entre 2008 - 2012 y resultan llamativos dos aspectos, el primero como el índice de analfabetos, aunque bajo, ha ido creciendo hasta un 43,50; y como los parados con enseñanza secundaria disparan las cifras de la tabla, el incremento respecto de los otros es muy alto e incluso el crecimiento entre los que tienen secundaria alcanza el índice de 1371 puntos.

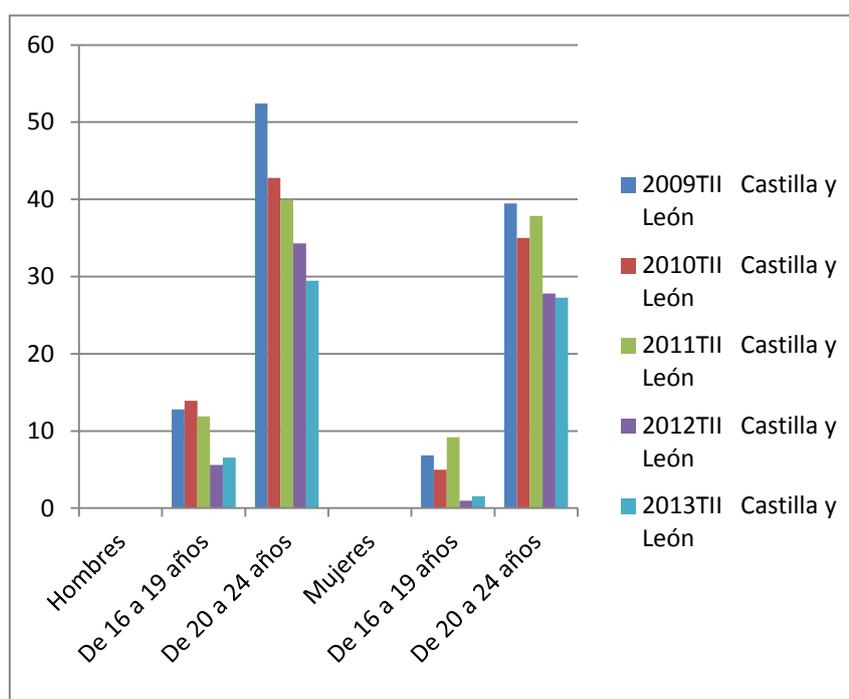
Encuesta de Población Activa

Ocupados

Tasas de empleo por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma

Unidades: Porcentaje

	2009TII Castilla y León	2010TII Castilla y León	2011TII Castilla y León	2012TII Castilla y León	2013TII Castilla y León
Hombres					
De 16 a 19 años	12,78	13,91	11,89	5,58	6,53
De 20 a 24 años	52,40	42,79	39,92	34,31	29,47
Mujeres					
De 16 a 19 años	6,85	4,96	9,20	0,95	1,53
De 20 a 24 años	39,48	34,99	37,85	27,82	27,25



En la Comunidad de Castilla y León los índices de ocupación, el grupo de 16 a 19 años para ambos sexos es muy bajo, según los datos del segundo trimestre no llegando las mujeres al 1,55 % en 2013.

En el grupo de 20 a 24 años se llega a un nivel de ocupación de 52,40 en 2009 para hombres, descendiendo a 29,47 en el segundo trimestre de 2013.

III.- Dimensiones del problema. Más allá del empleo

Lo que llegan a ser las personas está determinado principalmente por lo que les rodea, se socializan en base al grupo social al que pertenecen, bien para rechazarlo o bien para aceptarlo. El proceso de transmisión de las pautas culturales, de las formas de hacer, entender y enfrentarse a la vida en sociedad, determina en gran medida las posibilidades de desarrollo de las personas.

La función social del trabajo como factor de cohesión social no se agota en su contribución al proceso productivo, ni en la provisión de recursos para el sustento y el bienestar de la unidad familiar. El trabajo constituye, además, un entorno fundamental de socialización y participación, un factor clave de desarrollo de la personalidad, de la iniciativa individual y colectiva hacia la satisfacción de intereses y deseos de los ciudadanos.

Se comprueba hoy día que la segmentación de los mercados laborales apunta a una desaparición paulatina de la movilidad vertical en el seno de las empresas (categorías profesionales) y a su sustitución por la movilidad horizontal de carácter funcional o geográfico, lo cual representa un cambio radical en el marco de relaciones laborales, al establecer nuevas formas, de la prestación laboral. De un lado empleos bien pagados, estables y de calidad, vinculados a la capacidad analítico de los individuos, del otro lado empleos precarios e inestables, baja cualificación profesional, repetitivos de carácter manual y bajos salarios.

Es en este contexto económico donde los mercados laborales (y las demandas de cualificación) resultan ser cada vez más opacos y las oportunidades y requerimientos del mercado de trabajo plantean cada vez más dificultades a los trabajadores en general y, especialmente, a aquellos en situación de exclusión social.

Así pues se configura un nuevo escenario en el que el concepto de carrera profesional, que suponía la expectativa de promoción, profesional en la empresa a través del trabajo, va siendo sustituido por la de inclusión laboral sucesiva, como mantenimiento del empleo.⁶

⁶ Inspirado en un texto extraído de Labour Asociados para Fundación Diagrama 2005 Curso “Diseño de Estrategias de Integración Laboral. Retos para la autonomía de los jóvenes”.

1.- ¿Qué es la competencia?

En un trabajo sobre inserción laboral, y jóvenes, resulta apropiado tratar de acercarse a la competencia como desarrollo del “saber”, con mayúsculas, que hemos ido adquiriendo con el aprendizaje de nuestros estudios y nuestra experiencia. Las definiciones siguientes son de autores que puntualizan y enfatizan determinados aspectos de la competencia, la primera y más académica procede de Brunet y Pastor (2005)⁷.

..La cualificación o competencia de los individuos es una construcción social, el resultado de un efecto societal, resultante de la acción de las instituciones, la historia, la tradición, las relaciones laborales, los sistemas formativos y la familia. Efecto societal que explica que las cualificaciones se construyen basándose en jerarquías sociales de clase, edad, genero, origen étnico, las cuales contribuyen a la producción y legitimación de mecanismos de diferenciación, segregación y exclusión.

También autores como Marina y Bernabeu (2007)⁸ definen las competencias interpersonales, cívicas y laborales;

“Competencias INTERPERSONALES: comprenden todo tipo de comportamientos que un individuo debe dominar para ser capaz de participar de forma eficiente y constructiva de la vida social, y para poder resolver conflictos cuando sea necesario. Las destrezas interpersonales son necesarias para que haya una interacción efectiva individualizada o en grupos, y son empleadas tanto en el ámbito público como en el privado”.

“El alcance de las competencias CIVICAS es más amplio que el de otras competencias interpersonales en virtud de su existencia a nivel social. Pueden ser descritas como una serie de competencias que permiten al individuo lograr una participación en la vida cívica”.

“El concepto de competencia LABORAL consiste en precisar las capacidades –las competencias- necesarias para desempeñar bien un puesto de trabajo, como paso previo a la contratación o a la formación de los empleados”.

2.- Servicios de inserción laboral

Los jóvenes en riesgo de exclusión son los que más dificultades presentan para **acceder** a los dispositivos de información sobre todo por dos razones:

⁷ Brunet, Ignasi, Pastor Gonsalbez, Inm. “Formación, empleabilidad y desigualdades sociales” Area de Sociología Universitat Rovira i Virgili. Labour Asociados para Fundación Diagrama 2005 Curso “Diseño de Estrategias de Integración Laboral [pag.28].

⁸ Marina J.A. y Bernabeu R. *Competencia social y ciudadana*. Madrid: Alianza Editorial, 2007 ISBN978-84-206-8405-5 [pag 15, 27-28].

En primer lugar, por el hecho de que las propias situaciones de riesgo suelen ir acompañadas de la carencia de recursos personales y competencias sociales para solicitar ayuda.

En segundo lugar, por un entorno social que mediatiza el tipo de información y el acceso a los recursos.

La captación de jóvenes en esta situación requiere acciones concretas de sensibilización y motivación, es importante identificar los ámbitos en los que se mueven y establecer mecanismos de captación por los servicios habituales de inserción.

3.- Formación para la empleabilidad y herramientas

Las actuaciones de orientación y asesoramiento, han de estar dirigidas a la consecución de objetivos globales; cubriendo necesidades básicas y pensando en la mejora de la calidad en el acceso al empleo de los colectivos con más dificultades, en este caso los jóvenes. También se hace necesario contemplar toda la diversidad de dificultades y limitaciones de este colectivo y aprovechar sus potencialidades para mejorar las condiciones de su incorporación al mercado laboral.

Veamos algunas acciones⁹:

- Técnicos formados que cuenten con herramientas de orientación socio-laboral.
- Diseño de itinerarios socio-profesionales que permitan a los usuarios conocer de forma objetiva sus cualidades y habilidades profesionales.
- Elaboración de un protocolo de entrevista en profundidad en el que se valoren otros aspectos que influyan en el grado de empleabilidad de los usuarios.
- Elaboración y difusión entre el equipo técnico de un documento base de trabajo sobre procesos de orientación laboral, formación y autoempleo.
- Diseño de acciones específicas y complementarias dirigidas sólo a jóvenes en riesgo de exclusión, búsqueda de empleo, habilidades sociales y desarrollo personal.

El objetivo de toda formación es que abarque competencias profesionales en función de los distintos grupos y perfiles.

La formación debe estar pensada para dar respuesta a este colectivo y dirigirse a las demandas de trabajo que puedan surgir de los empresarios del entorno.

⁹ Tomado del Plan de Acciones Positivas en organizaciones que trabajan con itinerarios de inserción laboral. Coord. Mercedes Sanchez Labrador y Cristina Sanchez Herrero. Edit. Consorcio Palencia Social. [Pag 46-49].

IV.- El papel de las Fundaciones y O. N G. en la inserción laboral de jóvenes

Hay numerosas instituciones de carácter privado como Fundaciones y O.N.G. con un talante filantrópico que tienen una filosofía integradora y de mejora de las condiciones de vida de colectivos en riesgo de exclusión social, que procuran paliar y dar respuesta a las necesidades psicosociales básicas, que son:

“La necesidad de pertenencia, la necesidad de tener una identidad propia, poseer una autoestima o autodefinición positiva y la necesidad de reconocimiento” (Ovejero, 2010, pág 45-54).

En este trabajo muestro algunas de las que considero más significativas por su labor socio-laboral integradora, y en concreto son:

- Fundación del Secretariado Gitano (F.S.G.).
- Fundación JuanSoñador. Programa Despega.
- Centro Educativo Lasalle Managua Palencia.

1.- Filosofía, programas, resultados

En este apartado y en los anexos que figuran al final del trabajo se manifiesta la razón de ser de estas instituciones, sus programas y el efecto de estos en la población con la que trabajan.

Fundación del Secretariado Gitano (F.S.G.) y Programa ACCEDER¹⁰.

La Fundación Secretariado Gitano tiene entre sus objetivos ayudar para que la sociedad sea intercultural y las personas gitanas ejerzan la ciudadanía plenamente.

En el año 2000 el Fondo Social Europeo creó el programa ACCEDER con el soporte económico de la Unión Europea y cuya prioridad es la lucha contra la discriminación. Las metas de este programa son también las metas de la Fundación y se pueden concretar en:

- Mejorar la cualificación profesional del colectivo gitano y facilitar su acceso al mercado laboral.
- Acercar la formación profesional y el empleo a la población gitana.
- Animar iniciativas de empleo protegido y propiciar la creación de empresas.

¹⁰ Fuente: Fundación del Secret. Gitano Memoria 2012 www.gitanos.org/centrodocumentacion/index.org. [Consulta 03/03/2014]

En el anexo I podemos ver cómo ha incidido la crisis en esta población y como se ha trabajado desde la Fundación del Secretariado Gitano en Castilla y León según se refleja en algunos puntos de la memoria.

Fundación JuanSoñador y el Proyecto Despega

La Fundación JuanSoñador tiene una amplia variedad de actuaciones destinadas a facilitar la calidad de vida y la inserción laboral de los jóvenes en situación de exclusión, desprovistos de habilidades para incorporarse al mercado de trabajo.

Esta Fundación considera la actividad laboral un factor de protección ante el riesgo; a continuación, teniendo como base el Proyecto Despega describiré brevemente como se lleva a cabo el itinerario de atención hasta conseguir la incorporación a la vida laboral.

En el anexo II dejo constancia de los principios regidores de la Fundación así como del resumen facilitado por los Técnicos que trabajan en el programa; desde mi punto de vista, la descripción de este itinerario es la más completa de las que llevan a cabo las distintas instituciones que se dedican a la inserción social.

El Proyecto Despega está acreditado como agencia de colocación para jóvenes, lleva a cabo sus actividades divididas en tres bloques consistentes en:

- Orientación: Entrevista en la que se explica el funcionamiento del proyecto y los compromisos por ambas partes; con una valoración para diseñar el itinerario individualizado.
- Formación: Incluye talleres de habilidades sociales, prevención de riesgos y formación y orientación laboral.
- Inserción laboral: Mediación con empresas y asesoramiento para el emprendizaje y autoempleo.

Centro educativo La Salle Managua de Palencia

Es un Centro Concertado perteneciente a la congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas (Hermanos de la Salle) que comenzó su andadura en Palencia en 1990, situado en el polígono residencial de Pan y Guindas.

Fundamenta la labor educativa en chicos/as desde los 15 hasta los 21 años que no hayan superado la Educación Secundaria Obligatoria, aunque también pueden matricularse alumnos/as que sí la hayan superado. Según palabras de uno de los profesores, el 80% del alumnado esta es riesgo de exclusión social, su procedencia es variada (latinoamericanos, europeos del Este, magrevís, subsaharianos, gitanos).

En el anexo III de este trabajo podemos ver como desarrollan sus programas.

2.- Elementos comunes en Instituciones de inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión

Las O.N.G. y Fundaciones que figuran en este trabajo son una pequeña muestra de otras muchas que desarrollan en el campo de la inserción socio- laboral una labor no menos importante, la elección de las aquí presentes se debe a una proximidad geográfica y temporal; y su labor refleja el objetivo de este trabajo.

Si bien es cierto que son muchos los aspectos diferenciadores, también abundan los objetivos comunes como cubrir las necesidades básicas de subsistencia, con ayudas económicas para alimentos o alojamiento, inculcar valores de respeto y dignidad, aceptar las singularidades de cada uno y el más importante “el desvelo que sienten por la población que atienden” y lo que de entrada puede parecer un proyecto quijotesco, se convierte en una realidad que mejora la integración y calidad de vida de estas personas, esos elementos pueden resumirse en tres palabras:

ENSEÑAR – ORIENTAR – INSERTAR

V.- El contexto socio laboral de los jóvenes

Aunque este trabajo se centra en inserción laboral de los jóvenes en riesgo de exclusión social; no quiero dejar de lado el contexto socio laboral en que se encuentra la juventud española en general (jóvenes con nivel de estudios y formación baja, frente a jóvenes con alta cualificación subempleados o en paro), y como la crudeza de la crisis se ha cebado en las familias normalizadas con unos efectos muy negativos (pérdida de empleo de ambos progenitores, desahucios, etc.).

Es precisamente este contexto quien lleva en muchos casos a la exclusión.

En estos tiempos de recesión económica, donde el mercado laboral está famélico, nos encontramos con un desempleo juvenil alarmante, se habla de “la generación perdida”, con unas consecuencias graves y mayor riesgo de exclusión en el presente y futuro.

Según detalla el Observatorio del Servicio Público de Empleo (SEPE), existe un conjunto de **debilidades estructurales**¹¹ que influyen directamente en el paro juvenil, tales como:

- Alta tasa de abandono escolar temprano, que dobla los valores de la UE-27.

¹¹ Fuente: www.sepe.es/contenido/observatorio/ [consulta 28/02/2014].

- Una marcada polaridad del mercado de trabajo juvenil, que se caracteriza por:
 - Jóvenes con un nivel de formación bajo y que tienen una tasa de paro que duplica la media europea.
 - Jóvenes altamente cualificados que están subempleados o padecen una tasa de paro muy superior a la media de la zona euro.
- Formación Profesional de grado medio, que no se adapta a la economía.
- Alta incidencia de la temporalidad y del trabajo a tiempo parcial no deseado, (en España más de tres cuartas partes de los jóvenes empleados trabajan, de forma temporal, parcial, o ambas, sin desear dichas modalidades de contrato).
- Difícil acceso al mercado laboral de las personas en riesgo de exclusión social.
- Reducido espíritu empresarial, y escasa iniciativa emprendedora.

VI.- Plan Nacional de la Implantación de la Garantía Juvenil en España 2013. ¿Una puerta a la esperanza?

En la introducción me preguntaba cómo se implica el Estado y las distintas Administraciones para dar una respuesta tangible a esta necesidad de crear puestos de trabajo para los jóvenes en general y los que se encuentran en una situación más desfavorecida; pues bien parece que hay una puerta abierta a la esperanza y que tras ella, al menos teóricamente, no está el vacío, la Garantía Juvenil con una fuerte dotación económica, pretende ser un “todo”, ofertas de empleo, formación, educación y prácticas. Intervienen los Agentes Sociales, las Administraciones Central y Autonómica, este proceso amplio se desarrollará en dos etapas.

Lo que a continuación figura esta tomado literalmente de la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y es la plasmación detallada del Plan Nacional de implantación de la Garantía Juvenil en España.

El Consejo Europeo de 7 y 8 de febrero de 2013, reconociendo la situación particularmente difícil de los jóvenes en determinadas regiones, propuso una INICIATIVA DE EMPLEO JUVENIL¹², de la que podrán beneficiarse las regiones europeas con tasas de desempleo superiores al 25 %.

Posteriormente, el Consejo Europeo indicó que los Estados miembros que tuvieran acceso a los fondos de la iniciativa de empleo joven deberían presentar antes del final de 2013 un PLAN NACIONAL DE IMPLANTACIÓN DE LA GARANTÍA JUVENIL.

*“El objetivo de la **Garantía Juvenil** es garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua,*

¹² Fuente: <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/index.htm>

*formación de aprendiz o periodo de prácticas en un **plazo de cuatro meses** tras acabar la educación formal o quedar desempleados”.*

Se trata de un Plan que se plantea, además, en plena coherencia con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 presentada el mes de febrero de 2013 y que se constituye como el instrumento fundamental de impulso del empleo joven y del emprendimiento dentro de la estrategia global del Gobierno para avanzar hacia la recuperación económica.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven es un proyecto, resultado de un proceso de diálogo y participación con los Interlocutores Sociales, que recoge 100 medidas cuyo objetivo final es facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral a través de la contratación o del autoempleo. Las 15 medidas de choque, con impacto en el corto plazo, se aprobaron de forma inmediata a través del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de Medidas de Apoyo al Emprendedor y de Estímulo del Crecimiento y de la Creación de Empleo.

Esta Iniciativa pone a disposición de España un total de 1.887 millones en euros corrientes para retorno de gastos realizados en atención directa a jóvenes sin ocupación y que no cursen estudios:

- 943,5 millones de la línea presupuestaria específica para empleo juvenil.
- Y otros 943,5 millones de euros que proceden de la inversión específica del Fondo Social Europeo.

1. Actores que intervendrán directamente en la implementación del Plan Nacional de Garantía Juvenil

1.1. Agentes sociales

Entre los más relevantes se encuentran las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, las organizaciones sindicales UGT y CC.OO, las organizaciones de jóvenes empresarios, el Consejo de la Juventud y las asociaciones de jóvenes. Asimismo, intervendrán en el proceso las organizaciones más representativas en materia de economía social y de trabajo autónomo y en materia de igualdad de oportunidades, así como organismos privados del tercer sector que participan en la gestión del Fondo Social Europeo.

En este sentido el papel de las organizaciones juveniles es relevante para incorporar el punto de vista de los propios jóvenes y para asegurar el conocimiento y divulgación de la iniciativa, especialmente por parte de aquellos jóvenes que no se encuentran registrados en los Servicios Públicos de Empleo.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social velará por que los interlocutores sociales a todos los niveles participen activamente en el diseño y la aplicación de las

políticas dirigidas a los jóvenes, tal y como establece la Recomendación sobre la Garantía Juvenil.

De igual forma, velará para que los representantes de los jóvenes o de las organizaciones juveniles participen en el diseño y la aplicación del sistema de Garantía Juvenil a fin de adaptar los servicios a las necesidades de los beneficiarios, y para que actúen como multiplicadores en las actividades de concienciación.

1.2. Administración General del Estado

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social será la autoridad pública encargada de establecer el sistema de Garantía Juvenil y de coordinar las asociaciones en todos los niveles y sectores.

Juegan un papel fundamental en este contexto, el coordinador nacional de la Garantía Juvenil en España, la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, responsable de la administración del Fondo Social Europeo en España y de la instrumentación de la Iniciativa de Empleo Juvenil; y el Servicio Público de Empleo Estatal, como impulsor de medidas y coordinador de los servicios públicos de empleo.

Por último, también tiene especial relevancia la participación del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, que canalizará la participación de las entidades locales.

1.3. Comunidades Autónomas

Teniendo en cuenta el marco competencial del Estado, las comunidades autónomas tendrán un papel fundamental en la implantación y gestión de lo previsto en el Plan Nacional de Garantía Juvenil.

De forma natural, la implantación de la Garantía Juvenil involucrará a los departamentos o consejerías competentes en materia de:

- Empleo, especialmente a través de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.
- Educación.
- Asuntos Sociales.
- Juventud.

1.4. Agentes distintos de las Administraciones Públicas

En la implantación de la Garantía Juvenil podrán intervenir, además de los agentes sociales arriba mencionados, todas aquellas entidades de naturaleza pública o privada que puedan realizar aportaciones de relevancia al cumplimiento de la Garantía, especialmente mediante su participación en el Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo.

2.- El procedimiento de atención se desarrolla en dos fases

Una **primera etapa** en la que se identificarán las características personales del solicitante relevantes para la atención. Esta fase se desarrollará en un plazo máximo de 30 días y englobará las siguientes actuaciones:

- **Alta del solicitante** en el sistema telemático específico de la Garantía Juvenil.
- Determinación del **cumplimiento de los requisitos** para ser atendido por el Sistema de Garantía Juvenil e identificación de sus características esenciales. Aquellos que no cumplan con los requisitos seguirán los cauces que determinen las administraciones públicas competentes.
- Incorporación a la **lista de demanda de los beneficiarios**: los solicitantes que se correspondan con el colectivo objeto de atención de la Garantía Juvenil se incorporarán a una lista de acceso que incluirá los rasgos básicos de su perfil y, en consecuencia, de su nivel de prioridad y el tipo de oferta más adecuada, incluidas las posibilidades que ofrece el autoempleo y el emprendimiento.

Los **rasgos básicos del perfil** serán los siguientes:

- Historial de actuaciones previas.
- Experiencia laboral previa.
- Nivel de cualificación y, en su caso, conocimiento de idiomas.
- Antigüedad.
- Edad del solicitante.
- **Finalización del perfil** con identificación de las actuaciones más adecuadas por parte de los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas o, a decisión de las propias Comunidades, de otras instancias como los servicios sociales, organizaciones juveniles o entidades del tercer sector, etcétera.
- Además, se podrá incorporar algún tipo de prioridad en la atención sobre los anteriormente establecidos (personas en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad, ausencia de apoyos familiares...).
- Igualmente, y en la medida de lo posible, se evaluará la necesidad de realizar actuaciones adicionales a las ya efectuadas para aquellos jóvenes que hayan sido atendidos con anterioridad.

Una **segunda etapa** en la que se desarrollará la atención a las personas solicitantes objeto de la Garantía, en función del nivel de prioridad y de los criterios de idoneidad de las medidas incluidas en el **catálogo único**. El plazo máximo para

finalizar esta etapa será de cuatro meses a partir de la solicitud, priorizando en todo caso a los jóvenes sin experiencia laboral y sin cualificación, así como a los jóvenes parados de larga duración. De forma voluntaria, las administraciones públicas competentes podrán reducir estos plazos de atención, en el ámbito de sus competencias, conforme se avance en la implantación del sistema.

3.- Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) 2013

He considerado conveniente la inclusión del PAPE como un instrumento más para esa deseada creación de empleo juvenil. Este Plan se creó a partir de la Ley de Empleo, es un instrumento más para la intermediación laboral, colaboración con la sociedad civil y la toma de medidas tendentes al pleno empleo.

El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) contiene las acciones y medidas de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas, tanto las financiadas mediante fondos estatales, distribuidos de acuerdo con los criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como con recursos económicos propios, así como las acciones y medidas que va a realizar, en su ámbito de competencia, el propio Servicio Público de Empleo Estatal.

La Ley 56/2003¹³ de 16 de diciembre, de Empleo, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo:

- La Estrategia Española de Empleo.
- El Plan Anual de Política de Empleo.
- El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Estos instrumentos se configuran como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto de España y como marco de referencia compartido, a partir del cual los Servicios Públicos de Empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas activas de empleo.

Objetivos prioritarios del PAPE 2013

Los objetivos y las medidas de política de empleo que tanto las Comunidades Autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de competencia, desarrollarán en el marco de este Plan Anual de Política de Empleo

¹³ España Ley 56/2003 de 16 de diciembre B.O.E. de 17 de diciembre 2003 nº 301 p. 44763-44771.

para 2013¹⁴ se agrupan, de manera resumida, para cada uno de los objetivos prioritarios de la siguiente forma:

1. Medidas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y apoyo al emprendimiento.
2. Medidas para mejorar la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.
3. Medidas para mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
4. Medidas para mejorar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.

¹⁴ España. Resolución de 28 de agosto de 2013 B.O.E. de 10 de septiembre nº 217 p 66385-66441.

VII.- Conclusiones

1. Las situaciones de vulnerabilidad y de exclusión se pueden interpretar, como déficit de capacidades, así que cuando se empodera a las personas, y desarrollan sus cualidades pueden decidir sobre su vida.
2. Se podrá conseguir la integración cuando los jóvenes en riesgo de exclusión tengan un respaldo familiar y social, que les permita crear y proteger sus vínculos.
3. Las políticas públicas sociales han invertir en acciones específicas, adaptadas a las personas en riesgo de exclusión.
4. Se combate la exclusión social aumentando las posibilidades de desarrollo de capacidades y no solo facilitando recursos (la vieja historia de “te enseño a pescar o te doy a diario el pez”).
5. Dan resultados positivos iniciativas focalizadas en temas como, la educación, la orientación e inserción laboral.
6. Las aportaciones de Fundaciones y ONG en estos años han sido decisivas por su compromiso, dedicación e impulsión de proyectos.
7. Es necesario partir de la realidad social, familiar y personal de los jóvenes para descubrir sus capacidades y redirigirlas a una vida laboral activa.
8. Resulta importante la cualificación de cara al acceso y mantenimiento del empleo, dada la cada vez mayor tecnificación y competencia.
9. Los jóvenes son los que más habitualmente ocupan empleos a tiempo parcial.
10. Los jóvenes que acceden a empleos precarios tienen dificultades de desarrollo personal y social.
11. La Garantía pretende, mediante la mejora de la empleabilidad y la inserción social, reducir la tasa de jóvenes desempleados y por tanto de NINIS en coherencia con la evolución general de la economía.
12. Desde mi punto de vista La Garantía Juvenil a priori, tiene un exceso de burocratismo que puede dar al traste con una buena gestión o que esta quede difuminada.

VIII.- BIBLIOGRAFIA

ESPLUGA, J. et al. *Desempleo juvenil exclusión social y salud*. Barcelona: Icaria Editorial S. A, 2004. ISBN84-7426-737-4.

MARINA; J.A. Y BERNABEU, R.; *Competencia social y ciudadana* Madrid: Alianza Editorial, 2007. ISBN 9788420684055.

OVEJERO, A. *Psicología Social: Algunas claves para entender la conducta humana* Madrid: Biblioteca Nueva, 2010. ISBN 9788499401553.

SANCHEZ M. Y SANCHEZ C. Coord. *Plan de acciones positivas en organizaciones que trabajan con itinerarios de inserción laboral*. Palencia: Consorcio Palencia social, Ediciones 2004 ISBN84-6093712-7.

IX.-PÁGINAS Y ENLACES DE INTERNET CONSULTADOS

www.boe.es

WWW.gitanos.org/centrodocumentacion/index.org

www.lasalle.es/managua

www.juans.org

www.sepe.es/contenido/observatorio/

<http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/index.htm>

<http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/04>

ANEXOS

Anexo I

Fundación del Secretariado Gitano (F.S.G.)

Estas son algunas de las conclusiones de cómo la crisis ha impactado en las familias gitanas, extraídas de la memoria 2012.

- La tasa de desempleo es del 42%, 17 puntos más que el resto de la población y con un acceso precario a las prestaciones por desempleo.
- El 36% de las familias dependía de la venta ambulante o en mercadillos, la situación económica está llevándoles a una fuerte precariedad, uno ya no se gana la vida en el mercado.
- Más de un cuarto de las familias dependían de ocupaciones irregulares y economía de subsistencia¹⁵.

La FSG en Castilla y León 2012¹⁶

Nos dice la memoria que la amplia red territorial y el modelo de trabajo integral nos han permitido centrar nuestro trabajo en torno a los ejes vertebradores de nuestra actividad: Educación y Empleo.

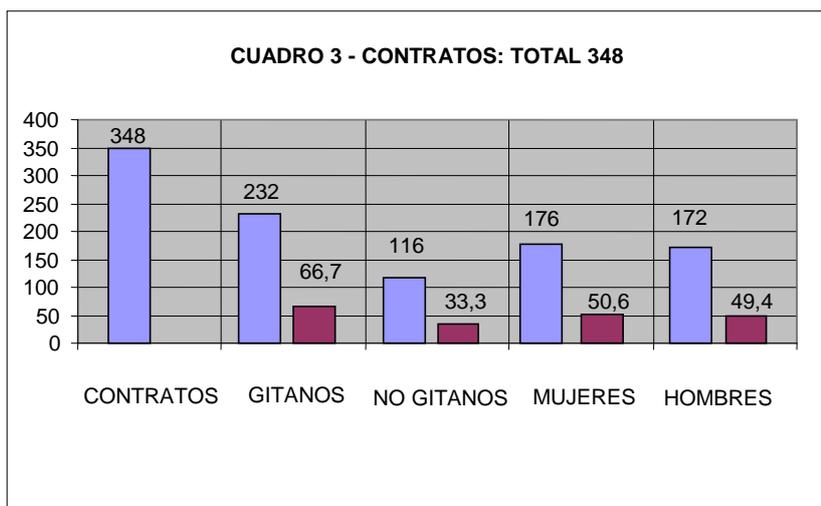
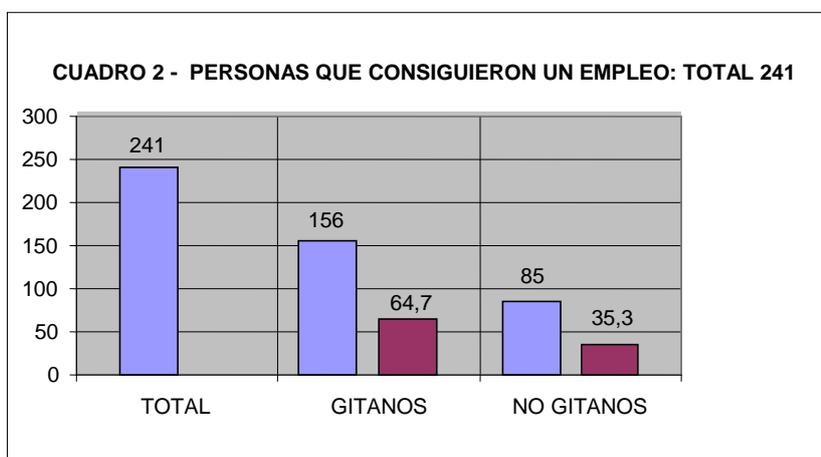
En Educación hemos centrado nuestros esfuerzos en afianzar el programa *Promociona*, ampliando nuestra red de intervención y trabajando de manera estrecha con los centros educativos.

En Empleo nos hemos centrado en la formación y cualificación de los usuarios de *Acceder*, tanto en itinerarios individualizados de inserción por cuenta propia, como por cuenta ajena. Se ha mantenido el trabajo con perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía y la implantación de la empresa de inserción *Uzipen Castilla León*.

Lo que hemos hecho en 2012 programa *Acceder* Castilla y León puede verse en los cuadros que acompañan:

¹⁵ Fundación Secretariado Gitano Memoria 2012 –extractado del Informe de actividades pag. 1-30. [Consulta 01/04/2014].

¹⁶ www.gitanos.org F.S.G. MEMORIA 2012 Actividad en los Territorios Castilla y León pag. 17 [Consulta 01/04/2014].



Fuente: Memoria Fundación Secretariado Gitano 2012.

ANEXO II

Fundación JuanSoñador¹⁷ Proyecto Despega

Los Estatutos de la Fundación JuanSoñador, establecen como finalidad principal *“la prevención, educación y promoción social integral de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y familias de los sectores en situación de riesgo, de marginalidad y de exclusión social”* (art. 7).

Y entre sus objetivos principales figura el de *“desarrollar proyectos de promoción e inserción laboral de colectivos y personas marginadas o discapacitadas, atendiendo de forma especial a los jóvenes con mayores dificultades”* (art. 5).

El Proyecto Despega, se enmarca dentro de la Fundación JuanSoñador, entidad de carácter social sin ánimo de lucro, promovida por la Familia Salesiana del noroeste de España. Está inscrita en el Registro de Fundaciones asistenciales en el Ministerio de Sanidad y Política Social, el 19 de Septiembre de 2002.

Los principios y valores fundamentales de la Fundación JuanSoñador y por extensión del Proyecto Despega, son los siguientes:

1. Somos agentes de cambio y transformación social, por medio de una propuesta socioeducativa integral y de calidad. Hacemos nuestro el enfoque de los derechos humanos y la defensa de la justicia y promovemos el protagonismo activo de las personas excluidas como sujeto de derechos.
2. Nuestra propuesta educativa tiene un criterio preventivo, que no se reduce a la protección social, sino que va a las causas que provocan la exclusión. Esta prevención se ejerce también trabajando en red con otras entidades para influir en la superación de dichas causas.
3. Nuestro estilo educativo se basa en una relación personal de cercanía, familiaridad y la aceptación de la persona, con actitudes que desarrollen su autoestima y el reconocimiento de su dignidad.
4. Contamos con equipos educativos profesionales, estables e identificados con estos valores. Promovemos un voluntariado comprometido, que colabora y complementa la acción educativa en los proyectos, y la participación ciudadana para hacer realidad un mundo más solidario y justo.
5. Defendemos una gestión transparente, coherente y de calidad, eficaz y eficiente, con proyectos sostenibles y basados en los principios de una economía social, ética y solidaria.

¹⁷ Datos obtenidos de la web www.juans.org Proyecto de Inserción Sociolaboral Despega-Agencia de Colocación Juansoñador [consulta fecha 03/03/2014].

Con el objetivo de regular el régimen de autorización y la actividad que se lleva a cabo desde el año 2003 en actividades de Orientación e Intermediación Laboral, en noviembre de 2012, el Proyecto Despega es acreditado como Agencia de Colocación específica para jóvenes en situación de riesgo de exclusión social y/o marginación, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Favoreciendo así, la inserción y la promoción socio laboral de los jóvenes en búsqueda activa de empleo en situación de riesgo o exclusión social, a través de una Agencia de Colocación que proporcione estrategias adecuadas para la búsqueda, consecución y mantenimiento de un empleo, que favorezca la autonomía personal.

1.- Objetivos

- Realizar una tarea de intermediación con las empresas y de prospección del mercado laboral que facilite el acceso al mismo de las personas destinatarias de la Agencia de Colocación.
- Proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características.
- Facilitar a los empleadores trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.
- Desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo: orientación e información profesional, selección de personal.
- Acoger de forma personalizada a quienes acuden a nuestro Servicio y hacer una valoración adecuada de la situación inicial y necesidades de cada demandante de empleo.
- Trabajar con itinerarios individualizados para alcanzar la inserción socio-laboral de cada participante.
- Dotar de herramientas y habilidades para una búsqueda de empleo eficaz.
- Formar y preparar para el mantenimiento del empleo.
- Promover la creación de empresas sociales de la Fundación que permitan ofrecer una oportunidad laboral a las personas destinatarias.
- Apoyar y formar para experiencias de emprendizaje y autoempleo.
- Asegurar la participación activa de las personas destinatarias en todos los procesos de su itinerario y su autonomía personal.

2.- Destinatarios

Las personas destinatarias son jóvenes en riesgo y/o exclusión social, desprovistos de habilidades para incorporarse y enfrentarse al mercado de trabajo, y por lo tanto a la vida independiente, siendo la actividad laboral un factor de protección ante dicho riesgo.

La escasa o nula formación específica, las carencias a nivel educativo, problemas de convivencia, el absentismo escolar de los chicos y chicas matriculados en Institutos próximos con las circunstancias que éste lleva consigo, hacen que la inserción laboral de estos jóvenes sea aún más difícil, pues su perfil laboral no se adapta al exigido por el mercado de trabajo.

3.- Intervenciones

Las actividades que se llevan a cabo se dividen en tres grandes bloques y áreas de trabajo; orientación, formación e inserción:

- Orientación laboral

La intervención con los jóvenes que participan en el proyecto se lleva a cabo en sesiones individuales, y siguiendo una metodología de Procesos.

En el Proceso de Orientación Laboral, los pasos a seguir se adecúan a las características y necesidades de cada persona, a través de Itinerarios Individualizados.

La Orientación Laboral desarrolla los siguientes contenidos, por orden de ejecución:

1. **Proceso de Acogida**, se recogen datos básicos de la persona que llega por primera vez al proyecto a través de un modelo de Entrevista Inicial. Se explica a la persona el funcionamiento del proyecto y los compromisos a los que debemos llegar por ambas partes para garantizar el buen aprovechamiento del recurso.

2. **Proceso de Valoración**. A partir de la entrevista inicial y con los datos recogidos en esta, el orientador/a a través de test o actividades específicas (que pueden ser grupales) recaba la información necesaria, que permita diseñar un Itinerario adecuado para cada persona.

3. Una vez obtenida dicha información es preciso que el equipo educativo se reúna, y proponga unos objetivos y acuerde el **Itinerario Individualizado** a proponer al usuario/a.

Si la persona está de acuerdo, y además firma los compromisos de participación activa en el desarrollo del Itinerario propuesto, así como a la

asistencia a las sesiones que desde el proyecto se planifiquen, se comienza a trabajar con ella.

A partir de este momento los posibles procesos a seguir son: Orientación Laboral, Formación, Inserción Laboral y Salida.

A lo largo de todo el itinerario se realiza un acompañamiento y posterior seguimiento, que da el toque de distinción a nuestra intervención.

- Formación laboral

Además apostamos por la formación de los jóvenes en riesgo de exclusión social, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes que participan en el Proyecto, cada año se elabora una oferta formativa atractiva y en nuestra opinión apropiada para facilitar el acceso al mercado laboral de los y las jóvenes destinatarios.

Los contenidos formativos de dicha oferta están adecuados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, para que llegado el momento las personas que han participado en ella puedan acreditarlo como tal.

En todas las formaciones, sean del tipo y duración que sean, siempre incluyen un taller de habilidades sociales, un taller de prevención de riesgos laborales y un taller de formación y orientación laboral, pues entendemos que estas tres competencias son básicas para cualquier persona que se enfrente a cuestiones como la incorporación en un nuevo puesto de trabajo, o a una entrevista, entre otras.

- Inserción laboral

Para llevar a cabo esta tarea trabajamos la mediación con empresas, y asesoramiento clave para el emprendizaje y el autoempleo.

- Mediación con Empresas:

Disponemos de un protocolo de actuación en mediación con empresas, que recoge desde el modo de acercarse a la empresa, cómo contactar con la persona responsable del departamento de recursos humanos, o de personal en empresas más pequeñas. Cómo concertar una reunión en la que presentar al Proyecto, y el colectivo con el que trabajamos para posteriormente establecer un contacto que facilite la inserción de personas destinatarias en su empresa.

Una de las cuestiones que dan valor al proyecto, y confianza a las empresas que colaboran con la Fundación a este nivel, es que se ofrece y lleva a cabo un acompañamiento y posterior seguimiento de las personas que a través de él se incorporan a un puesto de trabajo.

- Asesoramiento en emprendizaje y autoempleo:

Para el asesoramiento del emprendizaje y el autoempleo, se facilita el siguiente contenido:

- Información de subvenciones o ayudas existentes para la creación de empresas.
- Información de programas específicos de ayuda a la creación de empresas (CREA-Ayuntamiento, Concurso- Cámara de Comercio).
- Relación de puntos de información existentes (Ventanilla Única Empresarial, Instituto Municipal de Empleo).
- Guías de elaboración de un Plan de Empresa.
- Plan de empresa.

Anexo III

Centro Educativo La Salle Managua Palencia¹⁸

En este Centro se imparten Programas de Cualificación profesional Inicial (PCPI) en las especialidades de Fontanería, Electricidad, Peluquería (un curso) y Cocina.(dos cursos).

Pretende ser un ambiente de educación positivo, donde chicos y chicas, encuentren posibilidades de crecimiento y madurez además del aprendizaje de un oficio. Nuestro objetivo es desarrollar una acción educativa con las siguientes características:

- 1.- Integral, por la que el adolescente pueda mejorar su madurez y equilibrio personal, mediante la atención adecuada al desarrollo emocional afectivo, ético-religioso, intelectual y de sus motivaciones vitales.
- 2.- Que ayude a mejorar su integración social mediante la participación en grupo de iguales y la relación con modelos de comportamiento adulto que le sirvan como referencia para su crecimiento.
- 3.- Útil, que promueva actitudes positivas hacia el mundo laboral mediante la adquisición de hábitos y conocimientos profesionales básicos (puntualidad, responsabilidad respeto).
- 4.- Vital, que permita la adquisición de contenidos culturales y sociales básicos mediante la vinculación del Centro a la vida y al entorno.
- 5.- Orientadora, personal y profesionalmente durante la permanencia en el Centro y, al menos, un año después de haber abandonado el Centro. La estructura del Centro nos permite una flexibilidad de medidas educativas y una adecuación constante a las necesidades de cada grupo de alumnos, e incluso de cada individuo. Todos aquellos alumnos/as que han finalizado su formación en nuestro Centro pueden acudir para orientarles en su búsqueda de trabajo y realizar con ellos un itinerario personal laboral (sondeo de ofertas, selección, cursos de especialización, realización del currículum vitae...).

¹⁸ www.lasalle.es/managua [consulta 25/03/2014].

GLOSARIO DE TERMINOS¹⁹

- **Oferta de empleo.** Aquella que garantice que el joven, en función de sus características personales, en particular su edad, formación y experiencia previa, tenga la oportunidad de adquirir una experiencia válida y sostenible de inserción en el mercado laboral.

Las ofertas de empleo recogidas en esta categoría deberán ser de, al menos, **seis meses** de duración. Las ofertas a tiempo parcial deberán ser de, al menos, el 50% de la jornada ordinaria.

Se considerarán ofertas de empleo las que se canalicen directamente por los servicios públicos de empleo, incluidas las del sistema EURES, por las agencias privadas de colocación colaboradoras o directamente por las empresas privadas en los términos que se determinen.

- **Acción formativa.** Será toda aquella que aporte al joven atendido formación o capacitación en áreas como idiomas, tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otras, con un tiempo mínimo de formación de **150 horas** para personas sin formación y/o experiencia y de **90 horas** para aquellos perfiles que lo necesiten como complemento a su cualificación.

- **Acción educativa.** Participación en programas de “segunda oportunidad” o en ciclos formativos de grado medio o superior de Formación Profesional.

- **Acción de formación profesional continua** (de oferta). Será la que se ofrezca en el marco de la formación profesional para el empleo, incluyendo las convocatorias de formación con compromiso de contratación.

- **Puesto de aprendizaje.** Puesto de trabajo con un Contrato de Formación y Aprendizaje, así como en un programa de escuelas taller o casas de oficios.

- **Puesto en prácticas.** Puesto de trabajo con el contrato en prácticas regulado en el Estatuto de los trabajadores o en un puesto de prácticas no laborales en empresas de los regulados en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que cumplan las condiciones del marco de calidad aprobado en la Unión Europea.

¹⁹ <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/index.htm> Plan Nacional de implantación de la Garantía Juvenil en España pag11 [consulta 01/04/2014].

- **Acciones para el autoempleo y el emprendimiento.** Aquellas actuaciones que garanticen el inicio de una actividad por cuenta propia, con alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social sostenible en el tiempo.
- **Medidas o programas de atención a los jóvenes no inscritos o que no han solicitado la atención.** Medidas o programas dirigidos a toda la población joven que faciliten el acceso a la información sobre los servicios y el apoyo disponibles en el sistema de Garantía Juvenil o medidas y programas basados en la intervención y activación temprana que se dirigen a los jóvenes más alejados del mercado laboral.

DEFINICIONES DE LA EPA²⁰

Activos: Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

Ocupados: Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.

Los ocupados se subdividen en trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes) y asalariados (públicos o privados). Atendiendo a la duración de la jornada los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo (con una jornada habitual semanal superior a 30 horas) y a tiempo parcial (con una jornada habitual semanal inferior a 35 horas).

Parados: Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Se considera que una persona busca empleo de forma activa si:

- Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.
- Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.
- Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
- Ha estudiado ofertas de empleo.
- Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Ha estado buscando terrenos o locales.
- Ha realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

También se consideran parados a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

²⁰ http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm [consulta 01/04/ 2014].

Inactivos: Recibe esta consideración la población de 16 o más años no incluida en las categorías anteriores.

