



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

PROYECTO DE FIN DE GRADO:



**UNA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO EN EL
AYUNTAMIENTO DE MOJADOS.**

Autoría, diseño y presentación de **ROBERTO CATALINA LOBO** para
optar al título de Grado en Educación Social, por la universidad de
Valladolid.

Tutorizado por Luis Carro Sancristóbal.

Resumen:

El desempleo juvenil en la actualidad, resulta un problema crucial para el desarrollo de la ciudadanía, su bienestar social y la inclusión de las personas en un mercado laboral dinámico y cambiante y mas aún en el medio rural.

En este trabajo se presenta una estrategia de intervención socio-educativa como medio para paliar la evolución del desempleo juvenil y reducir las tasas de paro de este colectivo en el Ayuntamiento de Mojados (Valladolid), mediante la formación, orientación y el acompañamiento en el proceso de inserción laboral juvenil, para la mejora de su empleabilidad y su inserción en el mercado laboral.

También se considera al Educador o Educadora Social como agente de dinamización para los procesos de formación, acompañamiento y orientación socio-laboral como profesional con las competencias necesarias para trabajar en el ámbito de la formación laboral y para el empleo y como gestores/as de estos programas.

Palabras clave:

Desempleo Juvenil, Empleabilidad, Formación, Inserción Laboral, Orientación, Educación Social, Mojados, Valladolid.

Abstract:

The rate of youth unemployment is nowadays a crucial problem for the citizenship development, their social welfare and the inclusion of people in a dynamic and changing labor market. This problem is even more acute in rural areas.

This essay presents a social-educational intervention strategy as a means to alleviate the youth unemployment problem by reducing its rate in Mojados Village (Valladolid). It suggests a program with practices to improve the employability and the integration into the labor market for this collective promoting training, guidance and support employment activities.

This essay also consider Social Educator as the agent of revitalization in the processes of training, support and socio-labor orientation. A Social Educator is the professional with the needed skills to manage the programs of this field.

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Key words:

Youth Unemployment, Employability, Training, Labour Integration, Labour Orientation, Mojados, Valladolid.

Índice.

1.- INTRODUCCIÓN.....	5
1.1- Justificación	5
1.2- Objetivos	5
1.3- Competencias del título.....	6
1.4- Estructura del trabajo	8
2.- FUNDAMENTACIÓN.....	9
2.1- Situación laboral de España.	9
2.2- Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016.....	11
2.3- Marco teórico: Empleabilidad.	11
3.- CONTEXTO.....	14
3.1- Localización.....	14
3.2- Pasado, presente y futuro del municipio.	15
3.3- Desempleo juvenil.	17
3.4- Importancia de la formación para la mejora de la empleabilidad.....	19
4.- INTERVENCIÓN.....	21
4.1- Objetivos.....	21
4.2- Personas destinatarias.	22
4.3- Metodología.....	23
4.3.1- Principios metodológicos.....	24
4.4- Recursos necesarios para el programa.	24
4.4.1- <i>El papel del Educador o Educadora Social en los procesos de formación y orientación socio-laboral y para la búsqueda de empleo.....</i>	<i>25</i>
4.5- Líneas y estrategias de intervención.....	28
4.6- Evaluación.....	38
4.6.1- <i>Objetivos de la evaluación.....</i>	<i>38</i>
4.6.2- <i>Funciones de la evaluación.....</i>	<i>38</i>
4.6.3- <i>Fases de la evaluación.....</i>	<i>39</i>
5.- CONCLUSIONES.....	40
6.- BIBLIOGRAFÍA.....	44
7.- ANEXOS.....	48

1.- INTRODUCCIÓN.

El documento que a continuación se muestra, presenta una Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven para el Ayuntamiento de Mojados (Valladolid), como Trabajo de Fin de Grado de mi proceso de formación universitaria en el Grado de Educación Social en la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid.

1.1- Justificación

La motivación que me ha llevado a realizar esta propuesta, nace de mi interés por dinamizar el tejido social de la localidad de Mojados como vecino del mismo, además de mi interés por mejorar la situación de los/as jóvenes del municipio en cuanto a su situación laboral se refiere, ya que en la actualidad el paro juvenil resulta una de las problemáticas de mayor relevancia a nivel nacional, por lo que no resulta menos importante en el medio rural.

Mojados es un municipio con una población joven importante a nivel provincial, y muestra unas tasas de desempleo juvenil importantes en relación al nivel de desarrollo de la localidad, ya que esta está dotada de grandes avances y desarrollo con relación a otras localidades pertenecientes a su comarca.

La población joven del municipio es un grupo muy heterogéneo que presenta problemas en su nivel formativo. Este hándicap que les acompaña en su proceso de inserción laboral es necesario atajarlo para su inclusión en la sociedad y su desarrollo personal y socio-laboral. Por esta razón y por mi experiencia profesional en el trabajo diario con este colectivo, se plantea la presente estrategia con el fin último de ponerla en marcha en el municipio y reducir las tasas de desempleo de la localidad.

1.2- Objetivos

A continuación se presentan los objetivos del trabajo. Tres son los objetivos generales que guían el diseño del trabajo, seguidos por otros objetivos específicos para la consecución de los anteriores.

- 1- Caracterizar la problemática del paro juvenil y la situación del país para:

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

- ✓ Presentar la situación actual de España en relación al desempleo juvenil.
 - ✓ Revisar los últimos datos sobre el empleo en el país (tercer trimestre 2015).
- 2- Poner de manifiesto la importancia de la formación para el desarrollo personal y laboral de los/as jóvenes parados/as, así como para la mejora de los procesos productivos y de desarrollo del país.
- ✓ Centrar la atención en la formación como factor importante para la mejora de la empleabilidad de los/las jóvenes y la búsqueda de empleo.
 - ✓ Dar a conocer conceptos como: Empleabilidad, adaptabilidad, itinerario de reinserción laboral, etc. como medio para la mejora laboral.
- 3- Diseñar y presentar una Estrategia de Emprendimiento y Empleo en el Ayuntamiento de Mojados, como servicio para la mejora de la empleabilidad de la juventud.
- ✓ Guiar el proceso inicial de conocimiento, reconocimiento y evaluación de la situación laboral y proporcionar herramientas para la adaptabilidad a los cambios laborales y sociales de los/las jóvenes del municipio.
 - ✓ Favorecer el conjunto de habilidades necesarias, claves para el proceso de inserción socio-laboral y el emprendimiento.
 - ✓ Desarrollar la bolsa de empleo de la localidad como plataforma para el empleo y foco de formación para la inserción socio-laboral de la juventud.

1.3- Competencias del título

De las competencias establecidas para el Grado de Educación Social que establece la UVa, a continuación hago una breve presentación de algunas de las que me he servido o desarrollado para la formulación del presente Trabajo de Fin Grado.

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Todas las competencias generales (Instrumentales, Interpersonales y sistémicas), se observan en la propia formulación de mi trabajo, pues además las he trabajado a lo largo de todo mi proceso de formación universitaria, ya que como se recoge en la propia memoria del Grado en Educación Social (Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias) estas me han servido para adquirir conocimientos, habilidades y actitudes para mi profesión, y se reflejan en la propia formulación y diseño de la estrategia de emprendimiento y empleo que aquí se presenta.

De las competencias específicas propias de la profesión de Educación social, en este trabajo destaco, entre otras, las siguientes:

Competencias Específicas	
E.6	Diseñar y desarrollar procesos de participación social y desarrollo comunitario.
E.7	Elaborar y gestionar medios y recursos para la intervención socioeducativa.
E.8	Aplicar metodologías específicas de la acción socioeducativa.
E.10	Promover procesos de dinamización cultural y social.
E.19	Realizar estudios prospectivos y evaluativos sobre características, necesidades y demandas socioeducativas. En particular, saber manejar fuentes y datos que le permitan un mejor conocimiento del entorno y el público objetivo para ponerlos al servicio de los proyectos de educación social.
E.24	Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de intervención.
E.34	Evaluar programas y estrategias de intervención socioeducativa en los diversos ámbitos de trabajo.
E.35	Utilizar técnicas concretas de intervención socio-educativa y comunitaria (dinámica de grupos, motivación, negociación, asertividad, etc.).
E.36	Incorporar los recursos sociales, institucionales, personales y materiales disponibles para llevar a cabo el trabajo en un determinado ámbito de acción.

1.4- Estructura del trabajo

En el presente documento, hago una breve presentación de la situación laboral de nuestro país, poniendo de manifiesto la problemática del paro juvenil y mostrando los mecanismos que desde las administraciones públicas se diseñan para disminuir el desempleo juvenil, concretamente, la Estrategia de Emprendimiento y empleo joven 2013/2016.

Pongo de manifiesto la formación como medio para la mejora de la situación laboral y por ende de la disminución del paro, presentando la empleabilidad como termino que hace referencia a la capacidad de adaptación a cambios y la dinámica laboral del momento haciendo hincapié en la mejora de la misma para la inserción socio-laboral de la juventud.

Más adelante, muestro una descripción del contexto al que se destina la propuesta de intervención, localizando y presentando el municipio de Mojados, haciendo una revisión de los últimos datos de empleo de la localidad, para más adelante presentar el Programa “EMPLEA2 en MOJA2. Una estrategia de emprendiendo y empleo joven en el ayuntamiento de Mojados”.

El programa contempla el trabajo con la juventud de la localidad para la mejora de su empleabilidad, concretamente, con los/as jóvenes inscritos/as en la bolsa de empleo del municipio, en tres líneas de intervención: Promoción del empleo juvenil, Con una adhesión a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/16, como impulso y justificación del programa de intervención, acompañamiento y orientación laboral para la mejora de la empleabilidad de la juventud del municipio y formación para la búsqueda de empleo y el emprendimiento por medio de desarrollo de nuevas redes socio-laborales. Estas líneas se trabajan en diferentes acciones o programas presentadas en formato de ficha para su mejor comprensión.

El penúltimo epígrafe del trabajo hace referencia a la evaluación del programa “EMPLEA2 en MOJA2”, de crucial importancia en cualquier intervención socioeducativa, para terminar en el último apartado planteando una serie de conclusiones a las que he llegado tras trabajar, diseñar y plantear el presente documento.

2.- FUNDAMENTACIÓN.

2.1- Situación laboral de España.

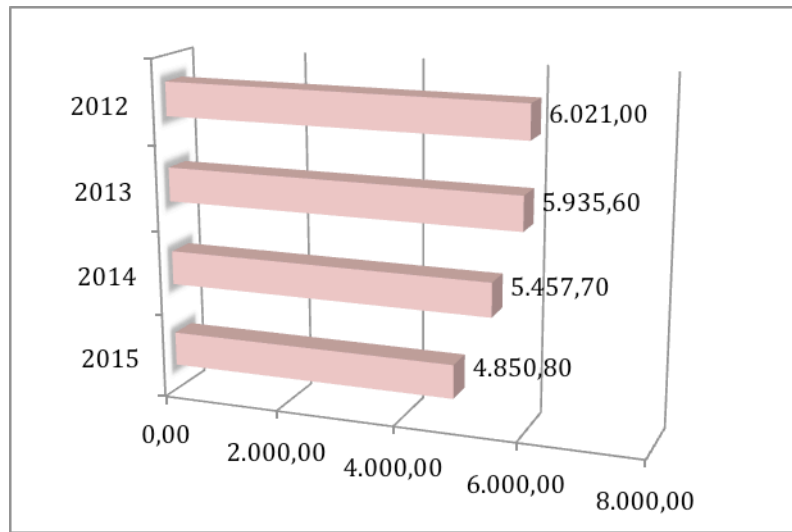
Resulta obvio decir que el origen actual de crisis económica en nuestro país deriva de la crisis financiera internacional que ha afectado y afecta a nuestro estado al igual que al resto del mundo, pero si bien es cierto, esta ejerce una mayor presión en aquellos países en los que no se ha sabido hacer una inversión adecuada en efectivos que pudieran ofrecernos rentabilidad, tanto a corto como a largo plazo.

Durante la década de los 80 y principios de los 90, tubo lugar en nuestro país lo que se denominaría como “Burbuja inmobiliaria”, como termino que hace referencia a la especulación de bienes e inmuebles en nuestro país, cuyos efectos fueron “la crisis inmobiliaria española, la nacionalización de numerosas cajas de ahorros quebradas, ayudas públicas para fusiones de otras muchas entidades bancarias y el aumento de desahucios en España en aplicación de la ley hipotecaria”. (Wikipedia, 2015)

Con el estallido de la crisis financiera internacional en 2008 y tras la trayectoria que en materia de inversiones se daba en nuestro país; los efectos que esta ocasionó, entre otros, ha sido un incremento desmesurado de las tasas de desempleo a nivel nacional, situando a España a la cola del resto de países europeos en cuanto a desempleo se refiere.

En la actualidad se muestran unas tasas desempleo más positivas con respecto a años anteriores, con un total de 4.850.800 personas en situación de desempleo según la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2015, situando la tasa de paro en un 21,18%, 1,19 puntos por debajo respecto al trimestre anterior (Figura 1).

Figura 1: Evolución del paro en España en miles.



Fuente: Elaboración a partir de datos del INE, 2015.

Uno de los colectivos más afectados por este hecho es la juventud, que si bien es cierto, se muestra una tendencia a la reducción del desempleo entre las personas de 25 a 54 años en 301.700 personas menos y de 9.100 en la franja de edad de 20 a 24 años, se observa un grave aumento entre los/las jóvenes de 16 a 19 años, 8.600 más (INE, 2015).

Ante esta dinámica en la evolución del paro en nuestro país, desde los organismos públicos se ponen en marcha distintos mecanismos para poner freno a la situación mediante diferentes estrategias con el fin de mejorar la situación social y laboral de las personas.

En concreto, y para el fin del presente documento, la juventud resulta el eje central para la mejora de la situación actual de nuestro país, pues el colectivo representa el futuro, por lo que este grupo será el protagonista de la intervención que aquí se presenta.

El termino de juventud con el que voy a trabajar lo tratare en función de la edad y la heterogeneidad del colectivo. Los términos cronológicos se determinan acorde con las políticas de juventud y laborales que lo delimitan, por lo que entendemos juventud, al colectivo de personas que se encuentra entre los 16 y los 35 años incluidos. La heterogeneidad de este grupo, se muestra en aspectos como: ocupación, sexo, clase social, interese, necesidades, etc.

Para mejorar la situación que estos ocupan en la sociedad en general y en el mercado laboral en particular, desde las instituciones públicas se articulan y diseñan estrategias que tienen como fin terminar con esta situación, como es el caso de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016 que desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se pone en marcha.

2.2- Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016 (EEEJ 2013/2016 a partir de ahora) que pone en marcha el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tiene como motivación, reducir la tasa de desempleo juvenil en nuestro país, marcándose como objetivos estratégicos mejorar la empleabilidad de los/las jóvenes, aumentar la calidad y estabilidad del empleo juvenil, promover la igualdad de oportunidades y fomentar el espíritu emprendedor.

Para ello la EEEJ 2013/2016 plantea la idea de un compromiso a través de los diferentes agentes tanto públicos como privados para tal motivación, y ofrece la posibilidad de adhesión a la estrategia, planteando y presentando, diferentes líneas de actuación para trabajar los objetivos marcados.

El diseño que el documento muestra sensible a la problemática del desempleo juvenil, presenta la posibilidad de adhesión al plan mediante las medidas que más adelante se expondrán, con el fin de trabajar en pro de la mejora de la situación de la juventud y la reducción del desempleo joven en nuestro país.

2.3- Marco teórico: Empleabilidad.

La idea de un empleo para toda la vida ha perdido relevancia en las sociedades actuales debido a los cambios y evolución de nuestra forma de vida, trabajo, etc. por lo que la adaptabilidad a los cambios resulta crucial en todo momento y aún más entre los/las jóvenes.

Hablar de adaptabilidad requiere por, ende, presentar la empleabilidad como herramienta para afrontar los cambios en el plano laboral y personal y como medio para la inserción laboral entre la juventud.

El concepto de empleabilidad se define como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2004).

Por ello formar para la empleabilidad y la ciudadanía significa un avance en el desarrollo de la sociedad y de la persona, pues supone fortalecer las capacidades de los/as ciudadanos/as para mejorar sus posibilidades de inserción y reinserción socio-laboral desarrollando sus competencias clave mediante el “aprendizaje permanente y complejo que implica aprender a aprender, aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer y aprender a emprender” (Carro Sancristóbal, 2014).

Con la empleabilidad y el aprendizaje permanente como distintivo, no se puede olvidar el termino “competencias”, siendo estas todos los conocimientos, las aptitudes profesionales y el desempeño de tareas que se han de controlar y aplicar en un determinado contexto socio-laboral.

Estas competencias laborales, resultan un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por lo que, según Arias Montoya, Portilla de Arias y Flores de Trujillo (2006), se puede inferir que existen tres enfoques sobre el concepto de competencias:

- Punto de vista empresarial. Competencia vista en el desempeño eficiente del trabajador.
- Punto de vista psicológico. Competencia como conformación psicológica compleja, que implica componentes motivacionales y afectivos del sujeto.

- Punto de vista desde el diseño curricular. ¿Cómo formar un profesional con los conocimientos procedimientos y actitudes requeridos para ocupar el espacio que le corresponda en la sociedad?

Esto muestra cómo las competencias laborales resultan una pieza fundamental para la empleabilidad de la persona y su capacidad de inserción o reinserción en el mercado de trabajo, pues estas competencias son reconocidas a nivel institucional y en su concepción científica sobre el modo de formar y aprender desde la ciencia pedagógica acorde con las exigencias actuales.

Otro punto a poner en valor con el concepto de empleabilidad es la certificación de las competencias laborales, que según Arias Montoya et al. (2007) resulta el reconocimiento formal de una competencia demostrada y por consiguiente evaluada de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada como garantía de la calidad de lo que el individuo es capaz de hacer y las competencias que posee para ello.

Por lo que las competencias resultan un punto muy positivo a la hora de afrontar los cambios en el sistema productivo y laboral, para adaptarse a las nuevas exigencias de la sociedad de la información en la que nos desarrollamos.

Una alternativa para este proceso socioeducativo es la creación de itinerarios personalizados de inserción laboral como modelo de orientación laboral para la mejora de la empleabilidad y la inserción de las personas en situación de desempleo, o para la mejora de las condiciones laborales para trabajadores y trabajadoras en activo.

Se entiende por itinerario de reinserción laboral al “conjunto de actividades secuenciadas que las personas atendidas deben recorrer con el fin de facilitarles recursos para que gestionen con autonomía su propio proceso de inserción socio-laboral”. (Cineros Estévez y Otero Antuñano, 2003)

Las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario, del mismo modo que los anteriores, resulta una herramienta muy positiva para la inserción de jóvenes en situación de desempleo, pues fomentan el empleo haciendo un cambio en la concepción de las políticas de inserción laboral que hasta el momento se ponen en marcha, desde un

enfoque proactivo de trabajo en equipo para la búsqueda de empleo, como experiencia educativa puesta en marcha por la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico en 2013, obteniendo buenos resultados en cuanto a inserción laboral, y como modelo innovador de búsqueda activa de empleo.

Partiendo de estos preámbulos, y con ellos como eje vertebrador del presente trabajo, presentaré más adelante mi propuesta de intervención para la mejora de la empleabilidad de la juventud de la localidad de Mojados.

3.- CONTEXTO.

3.1- Localización.

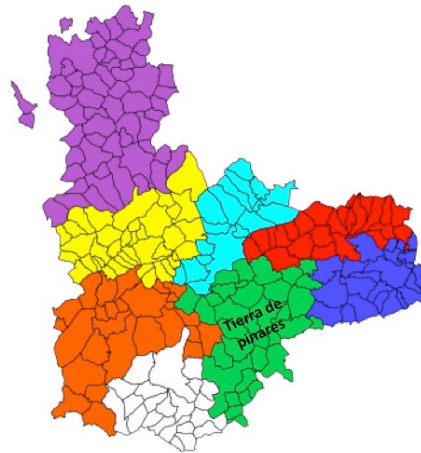
La localidad de Mojados se encuentra a 25 Km sur de la capital Valladolid, sobre la carretera nacional 601 (Adanero-Gijon); siendo sus coordenadas geográficas 41° 26´ de latitud norte, y 0° 59´30´´ de longitud oeste del meridiano de Madrid. La latitud es de 718m sobre el nivel del mar.

El término municipal está atravesado, además de por la carretera nacional 601, por las comarcales VA-3100 (Mojados-Medina del Campo), VA-3010 (Mojados-Portillo), VA-3020 (Mojados-Tudela de Duero), y las provinciales VA-P-3041 (Mojados-Puente Blanca). Estas carreteras comunican a Mojados, a su vez, con las siguientes localidades:

- Boecillo, a 12 Km.
- Olmedo, a 17 Km.
- Valdestillas, a 13 Km.
- Matapozuelos, a 12 Km.
- Megeces, a 9 Km.
- La Pedraja de Portillo, a 4 Km.

Mojados pertenece a la comarca denominada “Tierra de Pinares”, que se extiende también por las provincias de Ávila, Segovia y Soria, constituyendo una sola unidad geográfica y natural situada en la cuenca del río Duero (Figura 2).

Figura 2: Mapa comarcal de Valladolid.



Fuente: Wikipedia, 2015.

3.2- Pasado, presente y futuro del municipio.

a) Pasado.

Mojados pertenece a la comarca de “Tierra de Pinares”, por lo que tradicional mente el municipio dedicó su economía a la explotación de las masas arbóreas en las que destaca el pino negral o resinero y el pino albar o piñonero (*Pinus pinaster* y *Pinus pinea* respectivamente).

Su principal fuente de sustento fue la explotación de la resina y madera, constituyendo dentro de la comunidad, una de las principales comarcas proveedoras de estos bienes a nivel nacional, si bien, también fue y es importante el cultivo de secano, del que aún se sustenta en parte el municipio.

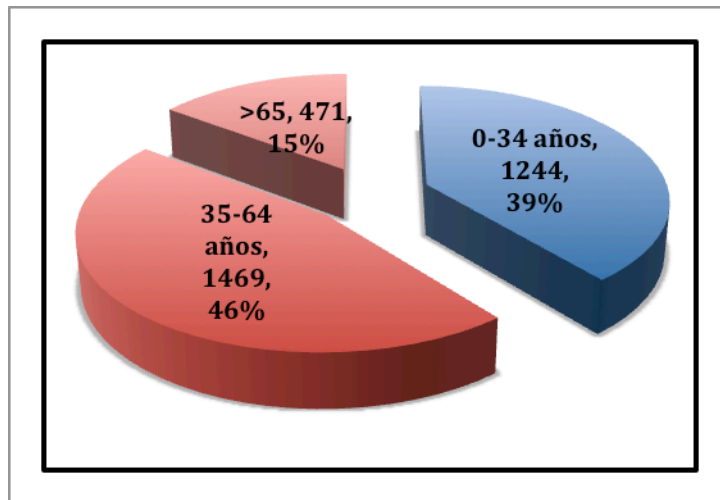
b) Presente.

Mojados es un municipio que posee un tejido social muy variado, muestra de ello es la variedad de asociaciones de iniciativa popular. Con una población de 3.182 habitantes, posee uno de los índices de natalidad más altos de la comarca con un porcentaje de población joven importante (Figura 3).

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Figura 3: Población de Mojados por grupo de edad.



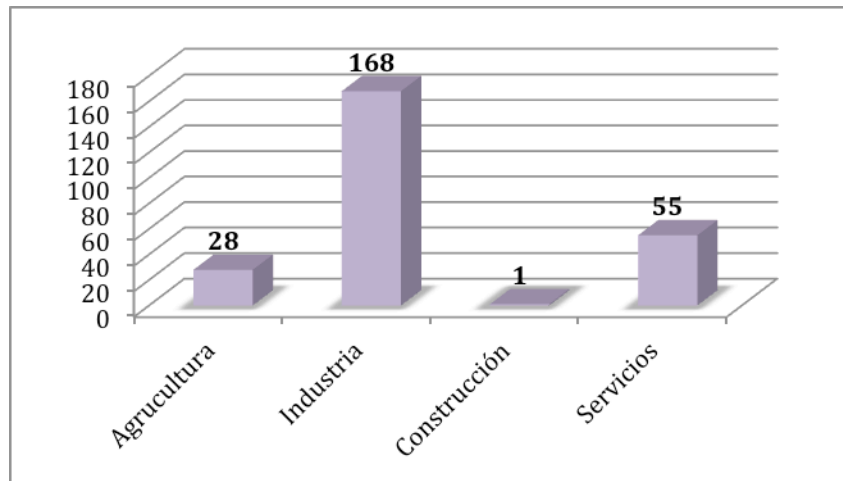
Fuente: Elaboración a partir de los datos del Padrón municipal del INE, 2014.

El ayuntamiento por su parte, ofrece infinidad de servicios como son: equipamientos deportivos de uso público (polideportivo, canchas de baloncesto, pistas de pádel...), equipamientos y servicios culturales (biblioteca, ciber-salas,...), así como equipamientos sociales, asistenciales y de salud como: centro de salud, residencia de ancianos, centro de día y centro juvenil, entre otros.

Otro de los servicios que desde el ayuntamiento de la localidad se gestionan es, la bolsa de empleo, en la cual en la actualidad se inscriben 86 personas en situación de desempleo, dato actualizado a 1 de diciembre de 2015 (Bolsa de empleo del Ayto. de Mojados, 2015).

Su economía se basa en la industria, pues de un total de 252 contratos realizados durante el último año, solo 168 se han destinado a Industria, seguido por el sector servicios (Figura 4).

Figura 4: Contratos por actividad 2015.



Fuente: Elaboración a partir de los datos del Sistema de Información del Mercado Laboral. ECyl, 2015.

c) Futuro.

Si el presente del municipio es el sector industrial, el sector servicios tiene un papel importantes también en el desarrollo social, económico, medioambiental y cultural, por lo que no puede quedar a la cola, pues muestra de ello son los servicios que desde el ayuntamiento se gestionan, para que dicho sector ayude a la diversificación económica de la localidad.

El reto por lo tanto, debe consistir en alcanzar un desarrollo equilibrado en el que las actividades a potenciar complementen las presentes, como los servicios, las actividades agrarias o comerciales entre otras. Por ello hacer hincapié en la formación del capital social del municipio y mejorar su empleabilidad, ha de ser un principio en la gestión de las actividades de la localidad, combatiendo de este modo el desempleo juvenil.

3.3- Desempleo juvenil.

El desempleo juvenil resulta una problemática tanto a nivel nacional como autonómico y provincial, pues en la actualidad nos encontramos con un total de 42.282 personas en situación de desempleo a nivel provincial, de los que 4.114 son menores de 25 años y 4.707 no han tenido empleo anteriormente (Tabla 1).

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

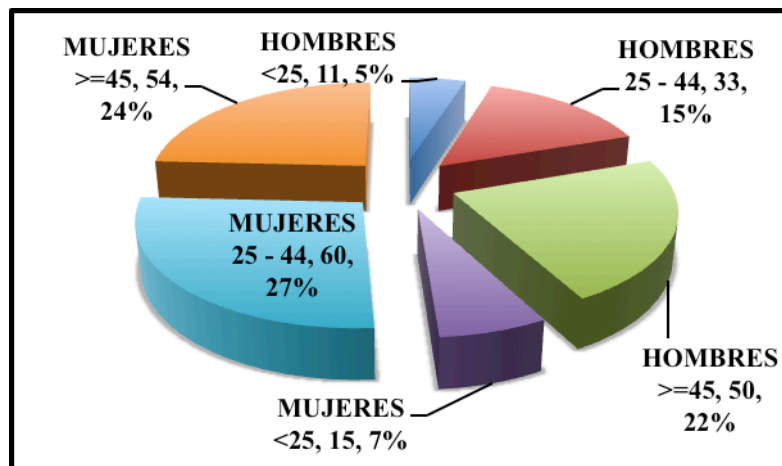
Tabla 1: Paro registrado en Valladolid. Noviembre 2015.

	Nº DE PARADOS			DIFERENCIA											
				INTERMENSUAL						INTERANUAL					
	VA			Núm.			%			Núm.			%		
				VA	CYL	ESP	VA	CYL	ESP	VA	CYL	ESP	VA	CYL	ESP
TOTAL	42.282	202.036	4.149.298	-593	209	-27.071	-1,38%	0,10%	-0,65%	-4.985	-19.541	-362.818	-10,55%	-8,82%	-8,04%
VARONES	18.403	90.628	1.872.500	-249	295	-23.006	-1,33%	0,33%	-1,21%	-3.283	-12.622	-247.710	-15,14%	-12,22%	-11,68%
MUJERES	23.879	111.408	2.276.798	-344	-86	-4.065	-1,42%	-0,08%	-0,18%	-1.702	-6.919	-115.108	-6,65%	-5,85%	-4,81%
< 25 AÑOS	4.114	20.035	367.147	-132	-231	-5.240	-3,11%	-1,14%	-1,41%	-598	-2.712	-49.728	-12,69%	-11,92%	-11,93%
> 25 AÑOS	38.168	182.001	3.782.151	-461	440	-21.831	-1,19%	0,24%	-0,57%	-4.387	-16.829	-313.090	-10,31%	-8,46%	-7,65%
AGRICULTURA	3.604	13.558	196.162	-84	335	-7.153	-2,28%	2,53%	-3,52%	-638	-1.643	-19.003	-15,04%	-10,81%	-8,83%
INDUSTRIA	3.794	18.683	388.735	10	332	-5.311	0,26%	1,81%	-1,35%	-419	-3.370	-62.227	-9,95%	-15,28%	-13,80%
CONSTRUCCIÓN	3.600	20.484	437.821	-79	-52	-10.218	-2,15%	-0,25%	-2,28%	-1.144	-4.841	-92.604	-24,11%	-19,12%	-17,46%
SERVICIOS	26.577	128.055	2.767.128	-394	-102	-1.455	-1,46%	-0,08%	-0,05%	-2.295	-7.865	-160.030	-7,95%	-5,79%	-5,47%
SIN EMPLEO ANTERIOR	4.707	21.256	359.452	-46	-304	-2.934	-0,97%	-1,41%	-0,81%	-489	-1.822	-28.954	-9,41%	-7,89%	-7,45%

Nota: Fuente: SISPE. Elaboración: Servicio Público de Empleo.

Situándonos en nuestra localidad, el panorama no resulta mucho más halagüeño, pues la tasa de desempleo se sitúa en un 9,97% del total de personas en edad laboral (223 personas) (Figura 5).

Figura 5: Paro registrado en Mojados. Noviembre 2015.

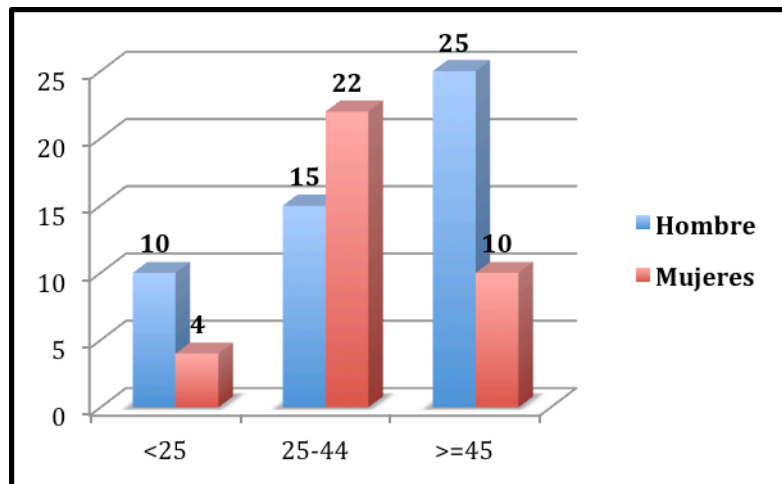


Fuente: Elaboración a partir de datos obtenidos del INE, 2015.

Un dato relevante a destacar en la dinámica del desempleo local, es la diferencia entre mujeres y hombres, pues el colectivo de mujeres representa el 58% del paro registrado en el municipio, mientras que los hombres un 48%.

Observando la franja de edad de 16 a 25 años, podemos extraer que del total de parados y paradas de este grupo (26 personas), solo 14 se inscriben en el servicio de bolsa de empleo del Ayuntamiento del municipio, del total de las 86 personas inscritas (Figura 6).

Figura 6: Personas inscritas en la Bolsa de Empleo del Ayuntamiento. Diciembre 2015.



Fuente: Elaboración a partir de los datos extraídos de la Bolsa de Empleo del Ayuntamiento de Mojados, 2015.

Resulta crucial el conocimiento de estos datos, para el cometido del documento que se presenta, pues ayudarán a la caracterización del colectivo al que se dirige el programa que se presenta más adelante.

3.4- Importancia de la formación para la mejora de la empleabilidad.

En base a estos datos y con el fin de disminuir la tasa de desempleo juvenil de la localidad de Mojados, se presenta y diseña una Estrategia de Emprendimiento y Empleo para la juventud del municipio, con una vinculación y/o adhesión a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016 que plantea el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, marco que guía el programa, desde el fomento de la empleabilidad y la formación como base para la inserción laboral.

En la actualidad, el análisis del trabajo no se centra única y exclusivamente en las tareas que el trabajador o trabajadora debe hacer, si no también en el aporte que este o esta le

puede ofrecer al logro de los objetivos de la organización, pues lograr resultados supone mayor importancia que ejecutar tareas. Por ello el “talento humano” es un imperativo, ya que el trabajador o trabajadora ha de ser competente para el cambio, adaptándose a este en conocimientos, destrezas, habilidades, experiencia, etc.

“Hoy la capacitación y reconocimiento del saber del trabajador tiene un gran valor en la empresa y en la sociedad. Una empresa es competente cuando tiene trabajadores competentes” (Pérez Pincheira, s/f).

Hecho por el que la formación tendrá un papel esencial tanto en el programa como en el desarrollo socio-laboral de las personas destinatarias, pues la mejora de su empleabilidad hará que el colectivo se adapte a los posibles cambios y evolución que se puedan dar en el mercado laboral.

Por ello, el enfoque de competencia laboral, plantea la necesidad de adaptación a dichos cambios y exigencias que plantea el mercado, tanto para los trabajadores y trabajadoras como para organizaciones empresariales, por lo que el capital humano debe centrarse en la mejora de su empleabilidad, para dar respuesta a dichas necesidades.

Para todos estos cambios en la dinámica laboral se exigen capacidades o competencias que guían la formación y el desarrollo del colectivo de trabajadores y trabajadoras, tanto para el acceso al trabajo como para la promoción en el mismo creando un catálogo de competencias profesionales que harán que tanto trabajadores y trabajadoras como organizaciones acrediten la posibilidad de acceso al mercado laboral y a los cambios y evolución del mismo.

El Informe SCANS, plantea cinco competencias transversales:

- Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.
- Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.
- Gestión de información: buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadoras.

- **Comprensión sistémica:** comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeños, mejorar o diseñar sistemas.
- **Dominio tecnológico:** seleccionar tecnologías, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos. (Informe SCANS. Secretary’s Comision on Achieving News Skills. 1992)

Por estas cuestiones se plantea abordar la problemática del desempleo y ofrecer a la juventud la posibilidad de acceder al mercado de trabajo o mejorar su empleabilidad atendiendo al currículum por competencias y mejorando su formación y situación laboral.

4.- INTERVENCIÓN.



UNA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN EN EL AYUNTAMIENTO DE MOJADOS.

4.1- Objetivos.

General:

- ✓ Ofrecer un servicio de asesoramiento, acompañamiento y ayuda a los/las jóvenes de entre 16 y 25 años, desempleados/as inscritos/as en la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Mojados y mejorar su empleabilidad mediante la formación e información.

Específicos:

- ✓ Ofrecer información y formación a los/as jóvenes del municipio.

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

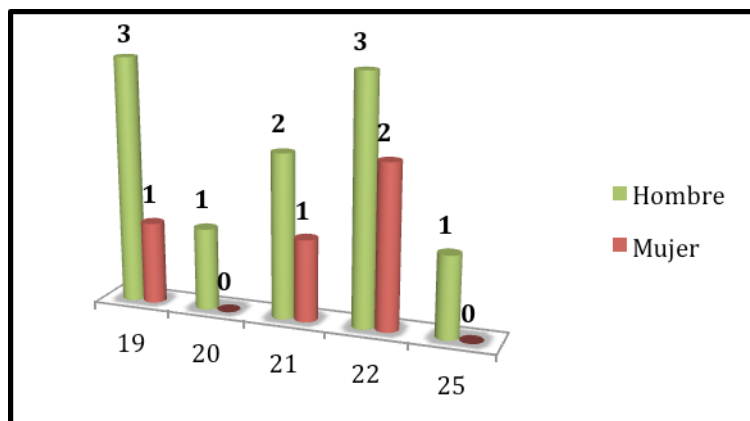
Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

- ✓ Asesorar a los/las jóvenes afiliados/as a la bolsa de empleo en su proceso de inserción laboral.
- ✓ Crear redes de apoyo entre desempleados y desempleadas para el asesoramiento, la información y la formación para la inserción socio-laboral.
- ✓ Diseñar itinerarios de reinserción laboral con y para los/las jóvenes afiliado/as a las bolsa de empleo.

4.2- Personas destinatarias.

El programa que se muestra, está diseñado para la juventud de la localidad de Mojados, concretamente, jóvenes afiliados a la bolsa de empleo del Ayuntamiento de la localidad con edades comprendidas entre los 16 y 25 años (Figura 7).

Figura 7: Edad de los/las jóvenes inscritos/as en la Bolsa de Empleo.



Fuente: Elaboración a partir de los datos extraídos de la Bolsa de Empleo del Ayuntamiento de Mojados, 2015.

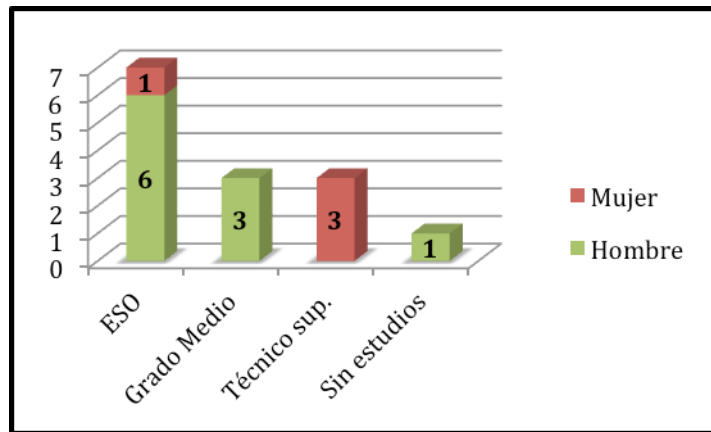
Este grupo lo forman un total de 14 jóvenes, 10 hombres y 4 mujeres, de los cuales solo 3 han tenido un empleo antes, los 3 hombres (Peón forestal, camarero y peón de construcción) (Bolsa de empleo del Ayuntamiento de Mojados, 2015).

El nivel de estudios y formación que posee el grupo, no supera el de Técnico de Grado Medio en los hombres y Grado Superior en la mujeres, si bien es cierto la gran mayoría poseen el título en Educación Secundario Obligatoria (Figura 8).

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Figura 8: Nivel de estudios de los/las jóvenes inscritos/as en la Bolsa de Empleo.



Fuente: Elaboración a partir de los datos extraídos de la Bolsa de Empleo del Ayuntamiento de Mojados, 2015.

De esta descripción y caracterización del grupo, se puede deducir que la gran mayoría de los/las jóvenes, necesitan mejorar su nivel formativo o adecuar su formación a las exigencias del mercado de trabajo.

Además del grupo descrito, el programa contempla la posibilidad de acoger a nuevas personas a sus estrategias, programas y acciones, con el fin de afianzar el servicio y mejorar su situación laboral.

4.3- Metodología.

La metodología a poner en marcha en el Programa “EMPLEA2 en MOJA2”. Estrategia de Emprendimiento y Empleo en el Ayuntamiento de Mojados; buscará una participación activa de los/las jóvenes destinatarios/as del servicio, teniendo en cuenta en todo momento la predisposición al aprendizaje, la participación e implicación de los/las protagonistas del mismo así como la consecución de los objetivos marcados en cada una de las partes en las que se centrará el programa adecuando los contenidos a las necesidades de los/las demandantes.

Otro modelo metodológico para el Programa es la intervención basada en el Itinerario Personalizado de Inserción Laboral, definido anteriormente, basando la intervención, diseño y puesta en marcha de estos, como estrategia para el análisis de la situación

laboral de los/las jóvenes demandantes de empleo y sus posibilidades para el mismo, de manera conjunta entre el /la orientador/a y el/la joven.

4.3.1- Principios metodológicos.

Las claves metodológicas en las que se basa el programa son:

- Fomento del desarrollo personal y grupal.
- Desarrollo de una filosofía de apertura y accesibilidad.
- Elaboración de una planificación partiendo de la flexibilización en la estrategia.
- Potenciar y estimular el diálogo democrático, multicultural e interinstitucional.
- Pedagogía participativa.
- Realización de una evaluación formativa.

4.4- Recursos necesarios para el programa.

Como se ha presentado anteriormente, la localidad de Mojados posee gran variedad de servicios, así como instalaciones, entre las que podemos destacar:

- Instalaciones deportivas:
 - Polideportivo.
 - Canchas de Pádel.
 - Campo de Fútbol y campo de “Fútbol 7”.
 - Frontón y canchas de baloncesto y tenis.
 - Piscinas.
- Instalaciones educativas:
 - Guardería municipal.
 - Colegio de infantil y primaria.
 - Instituto de enseñanza secundaria.
- Instalaciones culturales:
 - Biblioteca municipal.
 - Auditorio “Círculo cultural”
 - Sala de exposiciones.
 - Centro joven.
 - Ayuntamiento.
 - Salas polivalentes en las diferentes instalaciones presentadas.

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Para la puesta en marcha del programa serán necesarias las **instalaciones** de las que consta el propio Ayuntamiento, que se concretan en:

- ✓ Despacho en el que se encuentra actualmente la Bolsa de Empleo de Mojados, situado en el Centro Joven de la localidad y compartido con el Punto de Información Juvenil y la dirección del Centro Joven..
- ✓ Sala polivalente para la puesta en marcha de reuniones, entrevistas o jornadas de formación.
- ✓ Telecentro que comparte ubicación con la Biblioteca municipal y Ciber-sala del Centro Joven, para el desarrollo de sesiones formativas en TIC's y consultas de internet.

En cuanto a los **recursos materiales y fungibles**, serán necesarios todos aquellos referidos a los procesos propios de gestión de datos y diferentes materiales de oficina de los que ya se dispone en la Bolsa de Empleo como:

- ✓ Material informático para la gestión de los datos de las personas inscritas en la Bolsa de Empleo.
- ✓ Ordenador portátil y proyector para las sesiones y jornadas de formación.
- ✓ Material de oficina en general (folios, bolígrafos, carpetas, etc.).

Para poder llevar a cabo el programa y con el fin del logro de los objetivos del mismo, como **recursos humanos**, será necesaria la incorporación de un Educador o Educadora Social que ponga en marcha, gestione y dirija el presente programa así como la Bolsa de Empleo del municipio.

4.4.1- El papel del Educador o Educadora Social en los procesos de formación y orientación socio-laboral y para la búsqueda de empleo.

Para comprender el papel del Educador o Educadora Social en los procesos de formación y orientación laboral hay que atender a la definición que la Asociación

Estatal de Educación Social (ASEDES) hace de la propia profesión de Educación Social, definiendo esta como:

Derecho de la ciudadanía que se concreta en el reconocimiento de una profesión de carácter pedagógico generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, que son ámbito de competencia profesional del Educador Social, posibilitando:

- La incorporación del sujeto de la educación a la diversidad de las redes sociales, entendida como el desarrollo de la sociabilidad y la circulación social.
- La promoción cultural y social, entendida como apertura a nuevas posibilidades de la adquisición de bienes culturales, que amplíen las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social (ASEDES, 2007, p.12)

Atendiendo a esta se entiende que el Educador o Educadora Social, posee un papel de agente de dinamización social muy positivo para la inserción socio-laboral y la formación para la búsqueda de empleo.

Por otro lado, el Educador o Educadora Social, como agente de cambio social por su formación, es capaz de dinamizar grupos y colectivos en pro de su bienestar, mediante estrategias educativas que dotan a los sujetos de las herramientas necesarias para la autonomía y la autogestión en busca de una inserción efectiva en la sociedad, por lo que el ámbito laboral resulta un eje importante a desarrollar en la practica profesional de los/las egresados/as.

El “Libro Blanco. Título de Grado en Pedagogía y Educación Social” que diseña la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004), recoge los perfiles formativos y ámbitos profesionales del Educador o Educadora Social, mostrando la profesión con un amplio campo de proyección profesional, pues la profesión recoge además, una población muy variada con la que trabajar.

Por todo ello, se puede concretar que el Educador o Educadora Social, desempeña las siguientes funciones:

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

- Educativa.
- Docente en determinados ámbitos.
- Informativa, de asesoramiento, orientadora y de soporte a individuos, grupos, familias...
- De animación y de dinamización de grupos y colectivos.
- Organizadora, de planificación, programación, desarrollo y evaluación de su intervención.
- De gestión y administración de distintos servicios.
- De observación y detección de las necesidades y características del entorno de los grupos e individuos.
- De relación con instituciones, grupos y personal.
- De reeducación.
- De elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos, programas, prestaciones, campañas, intervención comunitaria...

Y desempeñan su trabajo en los siguientes ámbitos de intervención:

- Animación Socio-Cultural.
- Inserción Socio-ambiental.
- Gestión y difusión Cultural.
- Cooperación para el Desarrollo.
- Tercera Edad.
- Educación de Adultos.
- Marginación y delincuencia en menores.
- Discapacidad física-psíquica (ANECA, 2004, p.128-129)

Es por ello, que el Educador o Educadora Social, resulta un pieza fundamental para las intervenciones con colectivos en situación de desempleo, ya que, como se ha mencionado, posee las competencias que requiere un puesto en el que se trabaje con personas que no poseen un empleo y que quieran incorporarse al mercado laboral, ofreciendo además, las herramientas que las personas necesitan para su empleabilidad mediante la formación y capacitando a estas para su autonomía y la mejora de su situación social.

4.5- Líneas y estrategias de intervención.

Las líneas de intervención que se seguirán en todo el programa serán tres:

- 1. Promoción del empleo juvenil.**
- 2. Acompañamiento y orientación laboral.**
- 3. Formación para la búsqueda de empleo y el emprendimiento.**

Para estas líneas de intervención, en las cuales, la formación será una línea y materia transversal por su importancia para la inserción laboral, se diseñan las siguientes acciones:

1. Promoción del empleo juvenil.

- 1.1. Adhesión a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo joven 2013/2016.
- 1.2. Elaboración de convenios de participación entre entidades y organismos.

2. Acompañamiento y orientación laboral y para la búsqueda de empleo.

- 2.1. Dinamización de la bolsa de empleo del municipio.
- 2.2. Diseño de Itinerarios Personalizados de Inserción laboral.


3. Formación para la búsqueda de empleo y el emprendimiento.

- 3.1. Creación de redes de apoyo socio-laboral.

Estas estrategias se concretan en las siguientes acciones, presentadas en formato de ficha para cada una de las estrategias de intervención:


“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Línea 1: Promoción del empleo juvenil.					
Programa:		Acción:			
		1.1- Adhesión a la EEEJ 2013/2016			
Objetivo:					
✓ Adherir el Programa EMPLEA2 en MOJA2, a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.					
Descripción:					
Desde el Ayuntamiento de Mojados, presentar la documentación ante el organismo pertinente para tramitar la adhesión a la EEEJ 2013/2016.					
Recursos materiales:		<ul style="list-style-type: none"> • Materiales informáticos y TIC’s. • Documentación necesaria para la adhesión. 			
Recursos humanos		Un Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo.			
Prioridad:	Alta	Periodicidad:	Duración de la EEEJ 2013/2015	Plazo de ejecución:	Corto Plazo
Condiciones:					
El programa ha de ser acorde con los principios y finalidades de la EEEJ 2013/2016, y presentar la documentación que desde el organismo que pone en marcha la Estrategia exija para tal cometido.					
Coste estimado:		Por definir.			
Indicadores:					
1. Plazo de presentación de la documentación necesaria para la adhesión.					
2. Tiempo empleado en el diseño, presentación y tramitación de la Adhesión.					
Directamente ejecutable por el Ayuntamiento:					Si.
Responsabilidad de la ejecución:			Equipo de gobierno del municipio		
Financiación:	Propia	Control:	Concejalía de Juventud y Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo del municipio.		

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Línea 1: Promoción del empleo juvenil.					
Programa:		Acción:			
		1.2- Elaboración de convenios de participación entre entidades y organismos.			
Objetivo:					
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un convenio de colaboración entre las entidades implicadas en el proyecto. 					
Descripción:					
<p>Concretar una reunión de presentación y defensa del programa, con las personas representantes de las entidades interesadas en colaborar con el programa para el establecimiento de acuerdos. Las acciones se concretan en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunir a las personas responsables de las entidades colaboradoras para la presentación del proyecto. • Concretar convenio y compromiso entre las instituciones para el fomento del empleo juvenil. 					
Recursos materiales:		<ul style="list-style-type: none"> • Proyector. • PC portátil. • Carpetas con el proyecto impreso y el convenio de colaboración. • Sala polivalente. 			
Recursos humanos		Un Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo			
Prioridad :	Alta	Periodicidad:	Duración del programa EMPLEA2 en MOJA2.	Plazo de ejecución:	Corto Plazo
Condiciones:					
Las entidades u organismos colaboradores han de velar por el cumplimiento del objetivo de la o las acciones y poner a disposición del programa todos los medios de los que dispongan para la promoción del empleo juvenil en la localidad.					
Coste estimado:		Por definir.			
Indicadores:					

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

1. Número de entidades colaboradoras.			
2. Medios puestos a disposición del programa.			
3. Número de posibles jóvenes beneficiarios/as.			
Directamente ejecutable por el Ayuntamiento:			Si.
Responsabilidad de la ejecución:		Equipo de gobierno del municipio	
Financiación:	Propia y externa.	Control:	Concejalía de Juventud y Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo del municipio.

Línea 2: Acompañamiento y orientación laboral y para la búsqueda de empleo.					
Programa: EMBOLSA2		Acción: 2.1- Dinamización de la bolsa de empleo del municipio.			
Objetivo: <ul style="list-style-type: none"> Dinamizar la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Mojados. 					
Descripción: Actualización de la base de datos de la propia bolsa de empleo, mediante entrevistas y reuniones con las personas inscritas en la misma, y en concreto con el colectivo de edad de 16 a 25 años, para la presentación de la nueva dinámica del servicio y la actualización de la información de las personas demandantes de empleo.					
Recursos materiales:		Los recursos que serán necesarios para esta acción, son todos aquellos necesarios para la puesta en marcha de cualquier proceso educativo y de gestión de bases de datos como: <ul style="list-style-type: none"> Ordenadores. Diferentes materiales fungibles. 			
Recursos humanos:		Un Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo			
Prioridad :	Alta	Periodicidad:	Una hora diaria.	Plazo de ejecución:	Largo Plazo
Condiciones: Los jóvenes que soliciten este servicio han de tener entre 16 y 25 años principalmente y facilitar todos los datos que desde el servicio se soliciten así como cumplir con los compromisos que el propio servicio solicite.					

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Coste estimado:	Por definir.		
Indicadores:			
1. Número de jóvenes a los que se atiende y llega el servicio.			
2. Cumplimiento de la periodicidad de actualización de los datos.			
Directamente ejecutable por el Ayuntamiento:			Si.
Responsabilidad de la ejecución:		Persona responsable de la Bolsa de Empleo.	
Financiación:	Propia	Control:	Concejalía de Juventud y Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo del municipio.

Línea 2: Acompañamiento y orientación laboral y para la búsqueda de empleo.

Programa:	Acción:		
emBOLSAblog.	2.1- Dinamización de la bolsa de empleo del municipio.		
Objetivo:			
<ul style="list-style-type: none"> • Dinamizar la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Mojados. • Crear un Blog de empleo en el Municipio. 			
Descripción:			
Creación del Blog municipal específico y actualizado para la Bolsa de Empleo del Ayuntamiento, en el que la juventud puedan encontrar posibles ofertas de empleo, ofertas formativas para el empleo y toda la información que la persona demandante de empleo inscrita en el servicio, pueda necesitar y/o aportar.			
Recursos materiales:	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenadores. • Diferentes materiales fungibles. • Ciber-sala y telecentro del Municipio. 		
Recursos humanos:	Un Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo.		
Prioridad :	Media	Periodicidad:	Dos horas diarias.
		Plazo de ejecución:	Largo Plazo
Condiciones:			
Los jóvenes que soliciten este servicio han de tener entre 16 y 25 años principalmente y participar de forma activa en la creación y actualización del Blog.			
Coste estimado:	Por definir.		

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Indicadores:			
1. Número de jóvenes a los que se atiende y llega el servicio.			
2. Número de jóvenes que participan de forma activa en el Blog.			
3. Visitas al Blog.			
Directamente ejecutable por el Ayuntamiento:			Si.
Responsabilidad de la ejecución:		Persona responsable de la Bolsa de Empleo.	
Financiación:	Propia	Control:	Concejalía de Juventud y Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo del municipio.

Línea 2: Acompañamiento y orientación laboral y para la búsqueda de empleo.

Programa:	Acción:
FORMA2.	2.1- Dinamización de la bolsa de empleo del municipio.
Objetivo:	
<ul style="list-style-type: none"> • Dinamizar la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Mojados. • Ofrecer formación para la búsqueda de empleo. 	
Descripción:	
<p>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: diseño y planteamiento de jornadas y talleres de empleo, mediante sesiones formativas o talleres. Las actividades se concretan en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Creación del currículum vitae</u>: sesiones en las que se mostrarán diferentes formas o formatos de currículum y las personas asistentes crearán su currículum vitae. ➤ <u>Europass</u>: sesiones en las que las personas inscritas en la bolsa de empleo conocerán el currículum europeo, y diseñarán y elaborarán su propio currículum europeo. ➤ <u>TIC's para el empleo</u>: sesiones en las que los/las jóvenes inscritos/as en la bolsa de empleo aprenderán a desenvolverse con la nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, conociendo los servicios que este medio ofrece e inscribiéndose en ofertas de empleo, creando perfiles en redes sociales y haciendo seguimientos de su andadura como demandantes de empleo. 	

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

<p>➤ <u>Entrevista de trabajo:</u> sesiones formativas en las que las personas demandantes de empleo conocen las técnicas de selección de personal y aprenden a preparar y enfrentarse a entrevistas de empleo, mediante dinámicas grupales por medio del fomento de habilidades sociales para el empleo.</p>					
Recursos materiales:		<ul style="list-style-type: none"> • Ordenadores. • Diferentes materiales fungibles. • Ciber-sala y telecentro del Municipio. • Sala polivalente. 			
Recursos humanos:		Un Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo			
Prioridad :	Media	Periodicidad:	De 2 a 3 sesiones mensuales por actividad.	Plazo de ejecución:	Largo Plazo
Condiciones:					
Los jóvenes que soliciten este servicio han de tener entre 16 y 25 años principalmente y participar de forma activa y comprometida con el programa.					
Coste estimado:		Por definir.			
Indicadores:					
<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de jóvenes a los que se atiende y llega el servicio. 2. Nivel de implicación y comprensión de los conocimientos que adquieren los participantes. 					
Directamente ejecutable por el Ayuntamiento:					Si.
Responsabilidad de la ejecución:			Persona responsable de la Bolsa de Empleo.		
Financiación:	Propia	Control:	Concejalía de Juventud y Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo del municipio.		

Línea 2: Acompañamiento y orientación laboral y para la búsqueda de empleo.

Programa: ITINERA2.	Acción: 2.2- Diseño de Itinerarios Personalizados de Inserción laboral.
-------------------------------	---

Objetivo:

- Crear itinerarios de inserción laboral para y con los/las jóvenes inscritos/as en la bolsa de empleo.

Descripción:

Poner en marcha un servicio basado en la creación de itinerarios de inserción laboral mediante una serie de fases a poner en marcha entre la persona que orienta durante el proceso de inserción y orientación laboral y la persona que demanda empleo de la siguiente manera:

1. Fase de captación: se desarrollará mediante el estudio del medio y el personal al que se va a atender, mediante la propuesta de este programa a las personas que se inscriben en la bolsa de empleo, definiendo así las necesidades y demandas de las personas que se acojan al presente programa.
2. Fase de acogida: aclarar con la persona, sus derechos y obligaciones durante todo el proceso de orientación y elaborar un diagnóstico de empleabilidad mediante datos generales para la búsqueda de empleo así como identificar creencias en relación al trabajo, posibilidades laborales y actitudes frente al empleo.
3. Fase de diagnóstico: análisis exhaustivo y a fondo de las características personales, laborales y sociales de la persona, con el fin de elaborar una propuesta personal de inserción y de itinerario.
4. Fase del diseño del itinerario: consensuar y elaborar, un itinerario personal de inserción laboral, formulando objetivos claros y medibles que determinen las labores que la persona demandante de empleo debe llevar a cabo para su inserción socio-laboral.
5. Fase de desarrollo: puesta en marcha del itinerario y ajuste de necesidades que la persona implicada en el itinerario pueda requerir, todo ello orientado a la promoción personal y social, a las relaciones con el entorno o a la capacitación competencial.
6. Fase de evaluación: fase en la que se toma conciencia de los progresos logrados tras la puesta en marcha del itinerario con el objetivo de reconocer las habilidades y competencias adquiridas y ajustar la planificación si fuera necesario.
7. Fase de inserción socio-laboral: realizar una prospección de empleo, localizar

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

<p>ofertas de empleo, facilitar oportunidades de colocación, contactando con empresas y ofreciendo los servicios de empleo de personas capacitadas, asesorando a empresas sobre las personas mas adecuadas para cubrir sus necesidades y ofrecer garantías en cuanto a la persona a contratar.</p> <p>8. <u>Fase de seguimiento y acompañamiento</u>: acompañar y hacer un seguimiento en el puesto de trabajo durante la incorporación con la empresa y el trabajador o trabajadora.</p>					
Recursos materiales:		<ul style="list-style-type: none"> • Ordenadores. • Diferentes materiales fungibles. • Ciber-sala y telecentro del Municipio. • Sala polivalente. 			
Recursos humanos:		Un Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo.			
Prioridad :	Media	Periodicidad:	A convenir con los/las jóvenes solicitantes	Plazo de ejecución:	Largo Plazo
Condiciones:					
Los jóvenes que soliciten este servicio han de tener entre 16 y 25 años principalmente y participar de forma activa y comprometida con el programa.					
Coste estimado:		Por definir.			
Indicadores:					
<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de jóvenes a los que se atiende y llega el servicio. 2. Nivel de implicación del participante en el proceso. 3. Nivel de empleabilidad y logro de objetivos del itinerario. 					
Directamente ejecutable por el Ayuntamiento:					Si.
Responsabilidad de la ejecución:			Persona responsable de la Bolsa de Empleo.		
Financiación:	Propia	Control:	Concejalía de Juventud y Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo del municipio.		

Línea 3: Formación para la búsqueda de empleo.

Programa:	Acción:
LANZA2.	3.1- Creación de redes de apoyo socio-laboral.

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Objetivo:					
<ul style="list-style-type: none"> • Crear la primera lanzadera de empleo joven de la comarca de “Tierra de Pinares”. 					
Descripción:					
<p>Creación de un equipo de trabajo para la búsqueda de empleo, en base a los principio de la metodología de las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario (LEES), que surgen como una nueva herramienta de empleo mediante el cambio en la concepción de las nuevas exigencias sociales en cuanto a inserción laboral se refiere, desde un enfoque proactivo.</p> <p>Las LEES, trabajan desde sesiones individuales y grupales de coaching, trabajando la inteligencia emocional, la creatividad, la búsqueda de empleo en entorno 2.0 y la creación de mapas de empleabilidad entre otros, todo ello desde un equipo de trabajo en el que todas las personas integrantes trabajan para todos y todas, con el fin de encontrar un empleo por medio de la cooperación y la confianza.</p> <p>Para la puesta en marcha de esta acción, se prevé presentar el programa a las personas inscritas en la bolsa de empleo con el fin de formar un equipo de trabajo voluntario y comprometido de unas 15 personas, quienes con aguda del coordinador/a del programa, desarrollen acciones para la mejora de su empleabilidad y su inserción socio-laboral.</p>					
Recursos materiales:		<ul style="list-style-type: none"> • Ordenadores. • Diferentes materiales fungibles. • Ciber-sala y telecentro del Municipio. • Sala polivalente. 			
Recursos humanos:		Un Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo.			
Prioridad :	Media	Periodicidad:	A convenir con los/las participantes.	Plazo de ejecución:	Largo Plazo
Condiciones:					
Los jóvenes que soliciten este servicio han de tener entre 16 y 25 años principalmente y participar de forma activa y comprometida con el programa.					

Además podrán ser beneficiarios del mismo, personas demandantes de empleo de mayor edad y con mayor formación.			
Coste estimado:		Por definir.	
Indicadores:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de jóvenes a los que se atiende y llega el servicio. 2. Nivel de implicación del participante en el programa. 3. Nivel de empleabilidad y logro de objetivos. 4. Número de personas de mayor edad y mayor formación involucradas en el proyecto. 			
Directamente ejecutable por el Ayuntamiento:			Si.
Responsabilidad de la ejecución:		Persona responsable de la Bolsa de Empleo.	
Financiación:	Propia	Control:	Concejalía de Juventud y Educador/a Social responsable de la Bolsa de Empleo del municipio.

4.6- Evaluación.

El presente programa contará con una evaluación continua para poder reorientar el progreso del programa si así fuera necesario cumpliendo con sus principios metodológicos, partiendo de la flexibilización en las estrategias a poner en marcha durante todo el programa.

4.6.1-Objetivos de la evaluación.

- ✓ Identificar deficiencias en la planificación y el logro de los objetivos de las acciones a poner en marcha.
- ✓ Reorientar y reformular todos aquellos aspectos susceptibles de cambio o modificación por falta del logro de los objetivos.
- ✓ Comprobar el grado de cobertura logrado con el programa.

4.6.2- Funciones de la evaluación.

Las funciones que cumple esta evaluación son:

- ✓ **Acreditativa**, para certificar el logro de las competencias que los/las participantes han adquirido.
- ✓ **Formativa**, con el fin de reorientar la intervención siempre que sea necesario.

- ✓ **Formadora** para facilitar a los participantes, la información necesaria para autoregular su proceso de formación y autonomía.

4.6.3- Fases de la evaluación.

La evaluación se pondrá en marcha en cuatro fases:

- Una evaluación inicial: centrada en la pertinencia de la estrategia que atiende a:
 - La identificación de las características y necesidades del grupo destinatario del programa.
- Una Evaluación continua y procesual: centrada en el seguimiento de las acciones, atendiendo a los bloques a trabajar en cada una de ellas, la utilización de recursos, así como el ritmo y la adquisición de destrezas y competencias para el empleo de la juventud destinataria, con el fin de captar posibles errores y plantear las modificaciones que sean necesarias, que cumpla en todo momento con las funciones de la presente evaluación mediante la observación directa y pruebas objetivas del cumplimiento de los compromisos adquiridos para la participación en los diferentes programas de la estrategia.
- Una evaluación final: con el fin de:
 - Identificar las competencias para la empleabilidad adquiridas por los/las participantes del programa por medio de entrevistas personales.
 - Identificar y valorar el logro de los objetivos planteados en el programa, mediante una escala de logros, así como un análisis DAFO que verifique los puntos fuertes y débiles del programa, a realizar por los/las jóvenes participantes en las acciones.
Nota: se anexa al final las plantillas diseñadas para dicho cometido (ANEXOS).
- Una evaluación de impacto: que verifique los aspectos positivos que han influido en la dinámica socio-laboral del municipio y en concreto del grupo destinatario del programa, mediante un seguimiento y acompañamiento de los participantes después de la finalización de su participación en la acciones por medio de entrevistas con los/las protagonistas del programa y las personas

responsables de los centros a los que se hayan incorporado como personal laboral.

5.- CONCLUSIONES.

A modo de conclusión y tras diseñar la presente estrategia, me gustaría destacar en este apartado dos líneas de vital importancia; por un lado la necesidad de desarrollar el medio rural por el valor intrínseco que este posee para el crecimiento de una sociedad sostenible y por otro, la importancia de la formación a lo largo de vida para el desarrollo efectivo de la persona y su inclusión en la sociedad como miembro de pleno derecho.

Poner en valor el medio rural implica hacer visible un contexto que a priori, no presenta un nivel de desarrollo óptimo en relación con el que se da en las grandes urbes, pero que de él depende el desarrollo de las mismas, pues sin este, las ciudades no podrían haber llegado al nivel en el que se encuentran ya que, del medio rural se extraen todos los efectivos que las ciudades necesitan para el desarrollo de su día a día en cuanto a oferta de servicios y a cubrir las necesidades que la ciudadanía requiere.

Para el desarrollo de este contexto resulta imprescindible implicar tanto a entidades y organismos públicos como privados, que apuesten por un crecimiento del medio rural acorde con las necesidades y exigencias tanto de las grandes ciudades como de la sociedad en general, esto implica por tanto, velar por el capital social que este contexto posee y por ende, de la juventud como efectivos de y para el futuro en el desarrollo de nuestra sociedad y nuestro país, así como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho apostando por su inclusión.

Esta inclusión parte de la importancia de cubrir las necesidades de las personas y más concretamente de la juventud que se encuentra a la deriva en una sociedad más preocupada por los bienes de consumo que por cumplir con las exigencias de sus miembros, como es el caso concreto del que se habla en todo el documento, el desempleo juvenil, problema que es necesario atajar por el bien del colectivo y de la sociedad en general.

Si el paro juvenil resulta un problema de vital importancia en la sociedad, más aún si cabe en el medio rural, pues en ocasiones, los medios de los que dispone la sociedad para atajar y poner fin a esta situación, no llegan a estos contextos en los que las personas, llegan a mostrar indicios de “envejecimiento” prematuro, precisamente por quedar obsoletos en cuanto a avances e información y formación se refiere, quedando las personas que habitan en este medio, a la cola del resto no siendo incluidas en una sociedad y en un país dinámico y cambiante.

Es por ello que en este documento presento la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016, como medio y mecanismo para acercar a la sociedad rural y concretamente a la localidad de Mojados, herramientas de las que disponer, también en los pueblos, para el avance y crecimiento personal y social de los habitantes de este contexto.

El caso concreto que el trabajo expone, presenta una realidad que se da en infinidad de entornos de características similares, que por falta de una inversión en el capital social y humano, muestra unas tasas de desempleo preocupantes para la inclusión de las personas en la sociedad y más alarmante aún en la juventud, pues en muchos casos, tras invertir en la formación de este grupo, en infinidad de ocasiones, los/las jóvenes no encuentran alternativas para su futuro laboral teniendo una formación aceptable para su inclusión en el mercado laboral, y en los casos en los que esta formación o no es suficiente o no se posee, no se presentan muchas alternativas a la mejora de esta en el medio rural.

Por ello, destacar la necesidad de la formación para la mejora de la empleabilidad de la juventud, resulta crucial para el desarrollo y la inclusión de este colectivo en nuestra sociedad y en nuestros pueblos y localidades, apostando por un emprendimiento joven que presente alternativas para el desarrollo del medio rural y de las personas que en él habitan.

Si bien es cierto que en la actualidad se muestra un desarrollo rural mejor y mayor que en años anteriores, aún nos queda mucho por trabajar en este ámbito y que desde los

organismos públicos, se apueste por una formación por y para las personas y por y para el pueblo, formación que en un futuro pueda servir o serle útil al desarrollo del empleo en las localidades y que aumenten los niveles de empleo en las mismas, hecho que solo puede llevarse a cabo mediante el estudio de las necesidades que nuestros pueblos requieren cubrir, y ofrecer ese tipo de formación a los jóvenes y a las personas en general que en estos entornos habitan, evitando de este modo la disminución de la población en el medio rural por falta de empleo, pues en el caso del presente documento, la formación que hasta el momento se ha ofrecido para el desarrollo del pueblo y para la mejora de la empleabilidad de sus habitantes, no se ha realizado acorde con las exigencias del tejido económico y empresarial de la comarca de “Tierra de pinares” y en menor medida a la de Mojados, pues si en esta localidad, en la actualidad, se necesita formación para la industria, es esta formación la que ha de ofrecerse y desarrollar en el municipio y no otra que lleve a los vecinos y vecinas a engordar las listas del paro.

Este hecho concreto, puede deberse a la falta de personal técnico que vele por el estudio del medio y que presente alternativas ante el dinamismo social del entorno y la evolución del mismo, que desarrolle el tejido social y comunitario del medio rural, que en el caso de la localidad de Mojados para la que se presenta y diseña esta estrategia, se concretaría en la creación de una Agencia de Desarrollo Local que vele por todos aquellos aspectos con los que concluyo el documento, con una persona responsable, con formación específica, al mando de dicha Agencia, en la que el perfil profesional de un Educador o Educadora Social resultaría el más idóneo, por las características de su formación y titulación como las que se han expuesto anteriormente.

Si bien es cierto, y sin que resulte pretencioso, este perfil no ha de ser el único en dicha agencia, ya que desde esta se podrían ofertar y se ofertan en otras muchas Agencias de Desarrollo Local otros muchos servicios, por lo que son necesarios otros perfiles profesionales, creando así equipos multidisciplinares para la puesta en marcha de sus programas, pues como dice Berstein (1993), las disciplinas o materias singulares son narcisistas, orientadas a su propio desarrollo, más que a aplicaciones fuera de sí mismas y para no caer en este narcisismo, como ya he mencionado, hay que crear más una red que un saco de saberes que desarrolle el Medio Rural y que apueste por la información,

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

la orientación y la formación de personas para su inclusión efectiva en la sociedad y concretamente para su inserción socio-laboral.

6.- BIBLIOGRAFÍA.

- ANECA (2004). *Libro Blanco. Título de Grado de Pedagogía y Educación Social*.
Recuperado el 21 de diciembre de 2015, de
http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/ESPACIOEURO/LIBROS%20BLANCOS%20DE%20GRADO/LIBROBLANCO_PEDAGOGIA1_0305.PDF
- Arias Montoya, L., Portilla de Arias, L. M., & Flores de Trujillo, M. E. (2007).
Competencias y empleabilidad. *Scientia et Technica*, 5(37), 379-382.
- ASEDES (2007). *Documentos profesionalizadores. Definición de Educación Social. Código Deontológico del educador y la educadora social. Catálogo de Funciones y Competencias del educador y educadora social*. Barcelona: Asociación Estatal de Educación Social (ASEDES).
- Ayuntamiento de Mojados. (s.f.). *Bolsa de empleo del ayuntamiento de Mojados* (Valladolid). Mojados: Autor.
- Barrigüete Garrido, L. M. (2003). De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector. *Revista complutense de educación*, 14(2), 425-452.
- Berstein, B. (1993). *La estructura del discurso pedagógico*. Madrid: fundación Paideia.
- Cano Fuentes, G., & Etxezarreta Etxarri, A. (2014). La crisis de los desahucios en España. *Revista de economía crítica*, (17), 44-57.
- Carro Sancristóval, L. (2014). *Apuntes de la asignatura Orientación educativa en la educación social*. Valladolid: (universidad de Valladolid).
- Cineros Estévez, J.C. y Otero Antuñano, E. (2003). *Orientación sociolaboral basada en itinerarios, una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Madrid: Fundación Tomillo.

- Casado Muñoz, R., Lezcano Barbero, F., & Colomer Feliu, J. (2015). Diez pasos clave en el desarrollo de un programa de mentoría universitaria para estudiantes de nuevo ingreso. *Revista Electrónica Educare*, 19(2), 155-179.
- Etxebarria Balerdi, F., Arrieta Aranguren, E., & Imaz Bengotxea, J. I. (2009). Empleabilidad y formación de inmigrantes. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, (16), 105-115.
- Fernández, B. (2007). Competencias laborales y de empleabilidad en la educación vocacional. *Calidad en la educación*, (27), 36-51.
- Fernández Guillén, V., Carrasco, F., Agost Felip, M. R., & Grau Gumbau, R. M. (1998). La Orientación socio-laboral en el itinerario de inserción realizado por cáritas: campaña de información y sensibilización a jóvenes. *Fòrum de Recerca*, (4), 85-97.
- Gonzalez Figueroa, F. (2012). Cultura, Educación Y Empleabilidad En El Contexto Global. *Xihmai*, 7(14), 2-.
- Homs Ferret, O., & Obeso Abalde, C. (2009). Impactos de la crisis en las relaciones laborales en España. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (850), 89-108.
- Merino Llorente, M. C., Somarriba Arechavala, N., & Negro Macho, A. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España: los efectos de la crisis económica. *Estudios de economía aplicada*, 30(1), 11-22.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2013). Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016. Madrid: Autor.
- Myro Sánchez, R. (2011). Crisis económica y modelo productivo. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (863), 79-96.
- OIT. (2004). Recomendación 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente. Suiza: autor. Recuperado 18 de noviembre de 2015, a partir de

<http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/recomendaci%C3%B3n-195-sobre-desarrollo-recursos-humanos-educaci%C3%B3n-formaci%C3%B3n-aprendizaje-perm>

Otero, J. (2014). Las ciudades que escapan del paro. *Tiempo*, (1635), 16-21.

Otero Pérez, C. (2015). El papel del profesional de la educación social en el ámbito escolar.

Investigación en centros educativos de Valladolid. Recuperado a partir de

<http://uvadoc.uva.es:80/handle/10324/14428>

Página Web oficial del Ayuntamiento de Mojados. (s.f). Recuperado el 15 de noviembre de

2015, de <http://www.mojados.ayuntamientosdevalladolid.es/>

Página web oficial de Empleo en Castilla y León (s.f.). recuperado el 8 de noviembre de

2015, de <http://www.empleo.jcyl.es/>

Página web oficial del Instituto Nacional de Estadística (s.f.). recuperado el 8 de noviembre

2015, de <http://www.ine.es/>

Página web oficial del Servicio Público de Empleo Estatal (S.F.). Recuperado el 8 de

noviembre de 2015, de <https://www.sepe.es/>

Pérez Pincheira, R. (s. f.). Psicología Laboral: La Concepción del Trabajo. Recuperado 9 de

noviembre de 2015, a partir de

[about:reader?url=http%3A%2F%2Fwww.asimetcapacitacion.cl%2Fconcepcion_trabajo](http://www.asimetcapacitacion.cl/concepcion_trabajo)
.htm

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las

enseñanzas universitarias

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, Employment & Training

Administration.(1992). Informe SCANS. U.S.

Sora Miana, B., Caballer, A., & Peiró Silla, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus

consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 15-21.

“Programa EMPLEA2 en MOJA2” .

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en el Ayuntamiento de Mojados.

Tejedor Nuñez, J., & Iturricastillo Plazaola, I. (2012). Reflexiones sobre la crisis actual en España. *Ikastorratza, e-Revista de didáctica*, (9), 2-29.

Torrero Mañas, A. (2010). La crisis financiera y sus efectos sobre la economía española. *Documentos de Trabajo (IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social)*, (13), 1-.

7.- ANEXOS.

Anexo nº1: Escala de logros del programa.

Escala de logros del programa.

Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y marque con un aspa (X) la opción de 1 a 5 que mejor identifica lo que piensa (1 indica *completo desacuerdo* y 5 *acuerdo*)
El cuestionario es anónimo y el tiempo para su cumplimentación es 10 minutos.

	1	2	3	4	5
El programa favorece la adquisición de competencias socio-laborales.					
Desarrolla la empleabilidad.					
Ayuda a la búsqueda de empleo.					
Desarrolla habilidades para desenvolverse en una entrevista de trabajo.					
Muestra técnicas para la búsqueda de empleo.					
Anima a la búsqueda de empleo.					
Muestra nuevas expectativas de futuro laboral.					
Abre las Puerta a un futuro esperanzador.					
Ofrece alternativas laborales.					
Contribuye con el desarrollo social del municipio.					

Si necesita añadir algún comentario, por favor hágalo en el siguiente espacio:

GRACIAS POR VUESTRA COLABORACIÓN.

Anexo n°2: Análisis DAFO de las competencias profesionales y personales.

Presentación

Como toda experiencia humana tu participación en el programa tuvo puntos fuertes y débiles. En calidad de participante te pedimos que en las tablas siguientes sintetices los cinco aspectos más positivos y los cinco menos positivos que el Programa ha podido aportar a tus competencias profesionales y personales.

Puntos fuertes y puntos débiles del Programa en el desarrollo de competencias profesionales	
Puntos Fuertes	Puntos Débiles
1.-	1.-
2.-	2.-
3.-	3.-
4.-	4.-
5.-	5.-

Puntos fuertes y puntos débiles del Programa en el desarrollo de competencias personales	
Puntos Fuertes	Puntos Débiles
1.-	1.-
2.-	2.-

