



# **Orientación laboral para jóvenes en Valladolid.**

Alumna:

**Estela Morán Esteban**

Tutor:

**José Javier Callejo González**

Grado en Trabajo Social  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO 2016-2017

## Índice:

1. Introducción.....	pág. 1
2. Objetivos.....	pág. 3
3. Estado de la cuestión: del empleo fordista al empleo precario.....	pág. 4
4. Situación de los jóvenes tras la Gran Crisis.....	pág. 6
a. Tendencia demográfica.....	pág. 6
b. Nivel educativo.....	pág. 8
c. Sectores de empleabilidad.....	pág. 10
5. Políticas y programas puestos en marcha para favorecer el empleo juvenil.....	pág. 13
a. Sistema Nacional de Garantía Juvenil.....	pág. 14
b. Estrategia de emprendimiento y empleo joven.....	pág. 17
c. II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.....	pág. 18
d. IV Programa transnacional para jóvenes desempleado.....	pág. 19
e. Programa de orientación, formación e inserción profesional (OFI).....	pág. 20
6. Recursos para el empleo de los jóvenes.....	pág. 22
7. Conclusiones.....	pág. 31
8. Necesidad de Orientación Laboral en la actualidad.....	pág. 34
9. Importancia del Trabajador/a Social en la Orientación Laboral.....	pág. 35
10. Guía de buenas prácticas en la orientación laboral.....	pág. 37
11. Bibliografía.....	pág. 41

## 1. Introducción.

La crisis económica que viene experimentando España desde el 2008 ha provocado la destrucción de miles de empleos y el consiguiente incremento de las tasas de paro que alcanzaron en 2011 sus máximos históricos, propiciando un descenso de la calidad de vida, y un aumento drástico de personas en riesgo de exclusión social.

Esta situación ha afectado a toda la población en general, pero ha incidido especialmente entre los jóvenes, provocando una incertidumbre sobre su presente y su futuro. El porcentaje de jóvenes en situación de desempleo ha disminuido desde el comienzo de la crisis, según la Encuesta de Población Activa (EPA), en el primer trimestre del 2012 la tasa era del 39,62% frente al 35,67% del primer trimestre del 2017.

Así mismo, la evolución de la economía y las medidas creadas para el fomento del empleo están dando lugar, en la actualidad, a una leve mejora de las tasas de empleo con un porcentaje de 37,12% en el primer trimestre del 2017, pero esto ha sido a costa de un incremento sustancial de la "precariedad laboral", inseguridad generalizada, la temporalidad de los contratos laborales, ralentización y dificultad en la búsqueda de trabajo, aumento del empleo sumergido...

Ante esta situación, el Estado y las Instituciones Europeas se han visto obligados a poner en marcha toda una batería de medidas que, se van a centrar en un aumento del nivel formativo, en fomentar el empleo, el autoempleo y la movilidad de los jóvenes, para tratar de reducir las tasas de inactividad y desempleo de este colectivo, en definitiva, mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Para la consecución del objetivo propuesto por las entidades, tanto nacionales como internacionales, se han puesto en marcha políticas como la Garantía juvenil, la Estrategia de Emprendimiento y

Empleo Joven, fomentar la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, contratos en prácticas...

Entre estas medidas, se han creado los Servicios de Orientación Laboral, cuyo objetivo es informar a los jóvenes sobre las diferentes alternativas, y realizar un asesoramiento y acompañamiento en la búsqueda activa de empleo. En este TFG, se pretende analizar el papel que tienen los Servicios de Orientación Laboral en la empleabilidad de los jóvenes.

En el primer apartado de este TFG se analizará la evolución de la crisis desde la época fordista y la situación actual de los jóvenes respecto al empleo.

En una segunda parte del Trabajo, se describirán los Servicios de Orientación Laboral para los jóvenes que existen en la provincia de Valladolid, con el objeto de elaborar una guía de los recursos de Orientación Laboral. A continuación, se realizará un análisis crítico de los mismos, intentando determinar la eficiencia y la utilidad de estos.

Para concluir, y mediante el análisis, se van a detectar los puntos débiles de los Servicios de Orientación, por lo que se va a elaborar una *Guía de Buenas Prácticas* y se va a relacionar la Orientación Laboral con el Trabajo Social.

## 2. Objetivos

- Objetivo general.

Analizar el papel de los Servicios de Orientación Laboral puestos en marcha en Valladolid y su repercusión en la empleabilidad juvenil.

- Objetivos específicos.

Analizar la repercusión que la crisis económica ha tenido en el empleo de los jóvenes españoles, en relación con la ocupación, la temporalidad y, en general, con la precariedad laboral.

Valorar la importancia de los Servicios de Orientación Laboral de cara a mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Elaborar una guía sobre las entidades de Valladolid que ofrecen el Servicio de Orientación Laboral a los jóvenes.

Realizar un análisis crítico de las entidades de Valladolid que recoja los puntos débiles que existan en los Servicios para subsanarlos y poder subsanarlos.

Analizar y comparar los resultados obtenidos sobre la participación de los jóvenes en los Servicios de Orientación Laboral de Valladolid.

Enmarcar la importancia de la figura del Trabajador/a Social en la Orientación Laboral, aprovechando las aptitudes y capacidades que se adquiere a partir de la práctica.

Crear una Guía de Buenas Prácticas para que el/la técnico/a conozca los puntos claves en la búsqueda de empleo.

### **3. Estado de la cuestión: del empleo fordista al empleo precario.**

La consideración del trabajo como una categoría central y positiva va ligada a la Revolución Industrial, a la demanda creciente y masiva del trabajo humano en la producción manufacturera y al surgimiento de la figura del empresario como figura representativa de las nuevas clases dominantes. A lo largo de las últimas cuatro décadas se ha pasado de un modelo de "fordista", basado en la creación de unas garantías que permitirían, según Castel (1997) "desplegar una serie de estrategias acumulativas que harían la día de mañana mejor que la de ayer" como son la continuidad en el puesto de trabajo y la negociación colectiva, pasando a un modelo de empleo "flexible", permitiendo el uso de mano de obra, cuyo fin era abaratar los costes de la fuerza de trabajo y ajustar las plantillas a la necesidad de producción mediante la utilización de contratos temporales, la deslocalización de las empresas a la periferia permitiendo ampliar los beneficios a las empresas, es decir, donde la precariedad en el empleo y las condiciones de trabajo se han convertido en la norma.

Los puestos de trabajo aparecen segmentados en función de la edad y el sexo, por lo que los menos protegidos y peor remunerados son los jóvenes y mujeres sin titulación o con titulaciones poco competitivas, y los inmigrantes. Boltanski y Chiapello hacen referencia a que "*en una situación en la que no hay empleo para todos, siempre son los mismos los que no son seleccionados*" (2002, p.329).

Entre los años 1994 y 2006, España tuvo un periodo de fuerte crecimiento, que, entre otras cosas se debe a su entrada en la Unión Europea Monetaria, lo que esto facilitó que se invirtiera capital, fundamentalmente, en viviendas, en el fomento de las empresas y en la obtención de los recursos y servicios necesarios para llevar a cabo la

actividad laboral planteada, que favoreció a la creación de un empleo que precisaba de baja cualificación y de poco valor añadido.

En el año 2002, los sectores que más puestos de trabajo ofrecían era el automovilístico y el de la construcción, sobre todo este último. Por ello, el Presidente del Gobierno en ese momento, creó una reforma legislativa mediante la cual se modificó la normativa laboral, lo que provocó que hubiera una gran oferta y demanda de trabajadores, lo cual incitó a que los jóvenes dejaran los estudios para incorporarse al mercado laboral.

Durante el crecimiento de la economía, España centró sus recursos en mejorar las infraestructuras y no en fomentar la educación y la innovación por lo que, en cuanto la burbuja inmobiliaria estalló, las consecuencias fueron muy negativas. La excesiva construcción de vivienda provocó una burbuja inmobiliaria difícil de sostener, puesto que era uno de los sectores en el cual se apoyaba la economía española.

Desde el año 2008 España está sufriendo una de las recensiones económicas más graves. Una de las causas han sido las especulaciones y el papel de los bancos que hasta ese momento, y debido a la época de esplendor por la que estaba pasando España, financiaban, tanto a particulares como a empresarios, hasta que se encontraron en una situación de fragilidad e inestabilidad económica. Las consecuencias que sufrieron los ciudadanos fueron: el aumento de trabajadores con baja formación, gran endeudamiento de las familias y empresas, aumento del coste de las viviendas, un gran número de jóvenes en situación de desempleo, precariedad del empleo, la sobre cualificación, fuga de cerebros, etc.

## 4. Situación de los jóvenes tras la Gran Crisis.

Como se ha explicado en apartados anteriores, la crisis ha damnificado a todos los colectivos pero, en el presente trabajo, nos vamos a centrar en las personas jóvenes. Además, debemos tener en cuenta, que la crisis no solo ha causado daños en el ámbito laboral, si no que ha influido en otros aspectos de la vida, dificultando que la persona pueda adquirir las capacidades pertinentes para conseguir autonomía y pleno desarrollo personal.

A continuación, vamos a describir en qué manera se han visto afectadas los siguientes ámbitos por la crisis, y como repercuten en la adquisición de un empleo.

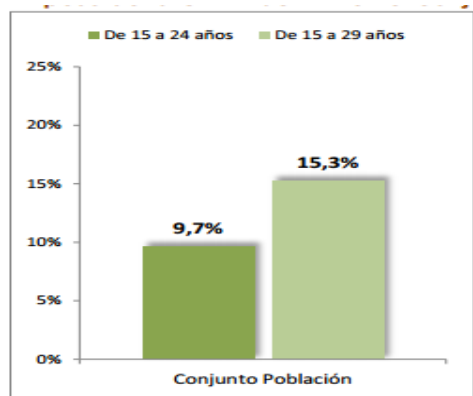
### a. Tendencia demográfica.

La tendencia demográfica se ha visto modificada por la natalidad, la nupcialidad, y el aumento de la esperanza de vida, puesto que al no tener un empleo estable que les permita la emancipación de sus familias de origen, las personas jóvenes atrasan el momento de crear un nuevo hogar y una nueva familia.

En el año 2007 la población joven representaba el **19,74%** de la población total de España. Sin embargo, debido a la crisis económica por la que atraviesa el país, se ha podido observar un notable descenso de población joven, situándose en 2016 en un **15,1%** del total. En el gráfico que se recoge a continuación se muestra el porcentaje de población joven en España en el año 2016: un **9,7%** son jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años y un **15,3%** son jóvenes entre 15 y 29 años.



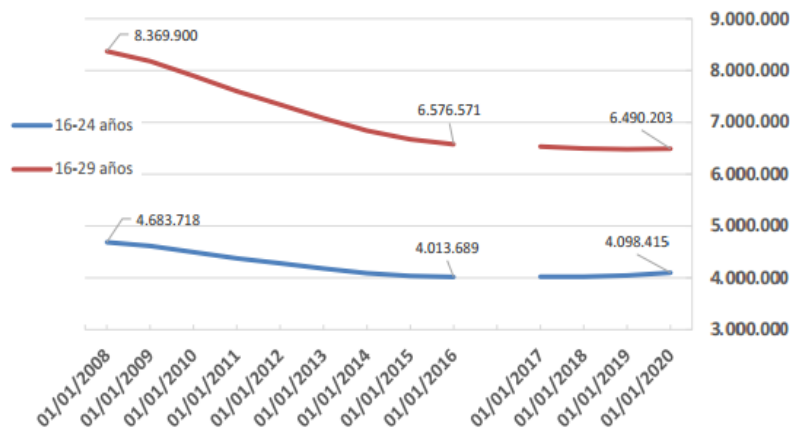
**Tabla 1.** Porcentaje de la población joven.



**Fuente:** Secretaría de Estado de Empleo. 2016.

Según el INE, se prevé que el número de jóvenes en España frene su descenso en los próximos años, llegando a estabilizarse en 2020.

**Tabla 2.** Evolución de la población de jóvenes y proyecciones 2017-2020.



**Fuente:** Secretaría de Estado de Empleo. Pág. 4. 2016.

Esto afecta tanto positiva como negativamente, en el empleo. Por un lado al bajar la natalidad hay menos personas con las que competir por un puesto de trabajo y por otra parte, debido a las constantes reformas laborales, la edad de jubilación se ha visto atrasada, por lo que los puestos de trabajo de esas personas no se quedan vacantes, lo cual impide una renovación de los mismos y una mayor oferta.

## b. Nivel educativo.

En los últimos años, la población joven ha aumentado su nivel formativo, fenómeno que se encuentra ligado a una ampliación de las oportunidades educativas. Notándose un descenso significativo en la importancia otorgada al Bachiller, y un aumento notable en las demandas de la Formación Profesional de Grado Medio, además de la ganancia de peso de los estudios superiores. Aun así, estamos lejos de otros países en relación con el número de estudiantes que optan por la Formación Profesional. Esta es una de las causas que citan los expertos para explicar los altos niveles de empleo y sobre cualificación que se dan entre los jóvenes españoles.

Sanmartín (2015) afirma que el porcentaje de los titulados en España es del **33,3%**, situándose por debajo de la media de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con un **39,7%** y de la UE con un **46,1%**. Sanmartín constata que España no logra alcanzar en la Formación Profesional a otros países como Finlandia y Holanda. En el cuadro que se muestra a continuación se señalan las diferencias entre los titulados de FP entre países.

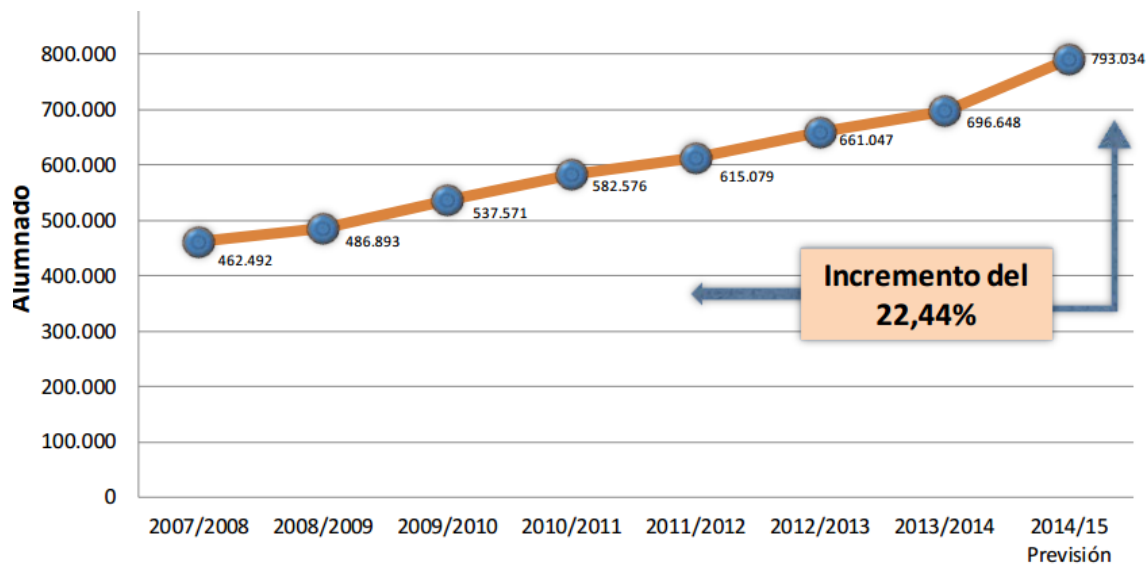
**Tabla 3.** Tasas de titulados.

	Formación Profesional	Enseñanza general (equivalente a Bachillerato)
Finlandia	97,2	44,3
Holanda	77,5	41,7
Eslovenia	71,2	35,5
Eslovaquia	65,3	26,8
R. Checa	58,0	24,1
Austria	56,3	18,1
Portugal	49,9	50,6
Dinamarca	46,7	62,1
UE21*	46,1	45,9
Luxemb.	45,5	30,6
Alemania	45,0	48,8
Bélgica	43,0	35,4
Italia	40,2	34,9
OCDE	39,7	51,7
Polonia	39,1	52,2
Suecia	34,6	42,5
Irlanda	34,2	68,8
<b>España</b>	<b>33,3</b>	<b>52,1</b>
Grecia	33,1	71,0
Francia	27,7	53,1
Hungría	25,2	70,0
Estonia	21,8	55,5

**Fuente:** Elaborado a partir de Sanmartin, 2015.

Aun así podemos ver como los alumnos que han cursado Formación Profesional han aumentado un **22,44%** de forma continuada desde el 2007, lo que indica que esta modalidad de educación va cobrando más relevancia.

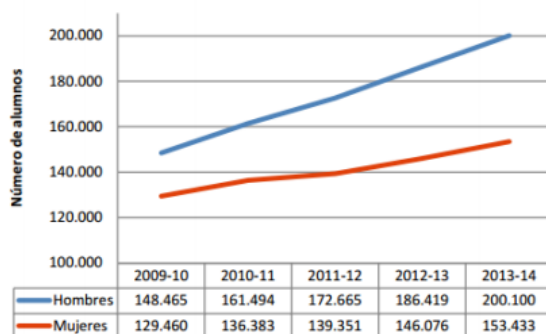
**Tabla 4.** Evolución del alumnado de FP entre los cursos 2007/2008 y 2014/2015.



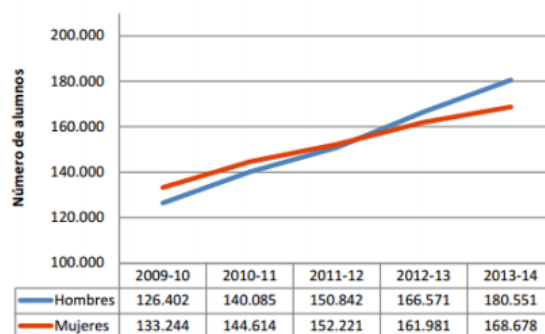
**Fuente:** Evolución de la matriculación en FP

**Tabla 5.** Alumnos matriculados en FP de Grado Medio y de Grado Superior.

Alumnos matriculados en FP de grado medio



Alumnos matriculados en FP de grado superior



**Fuente:** Elaboración a partir de Gomedio, 2015.

El abandono escolar, aunque en los últimos años ha descendido, la tasa sigue siendo preocupante, un **21,5%** en España, si lo comparamos con el resto de Europa, **12%** en el año 2014. Esto implica que las personas que dejaron los estudios antes de haber finalizado la Educación Secundaria Obligatoria, no tienen la formación necesaria, por lo que complica mucho más la búsqueda

de un empleo con unas buenas condiciones y que le ofrezca cierta estabilidad, por lo que provoca que se encuentren en situaciones prolongadas de desempleo.

Otros rasgo del empleo juvenil en España, que acabamos de mencionar, es la sobrecualificación. Esta se produce cuando las personas, poseen un nivel de formación que supera la mínima requerida para llevar a cabo el puesto de trabajo que ocupa. En alguna ocasión se produce porque ni siquiera las empresas conocen con exactitud cuál sería el puesto adecuado para una persona con tanta formación.

### **c. Sectores de empleabilidad.**

Según los datos recogidos en la tabla 6 del Informe del Mercado de Trabajo de los jóvenes del año 2015, podemos observar que desde el 2011 hasta el 2015 el sector servicios es el que más empleados jóvenes tenía, aunque con un descenso notable con el paso de los años, ha pasado de **2.176,4** en 2011 a **1.883,1** en 2015.

Mientras que el sector de la agricultura ha sido el menos ocupado por jóvenes desde el 2011 hasta el 2014, sufriendo una subida notable en 2015. En lo que se refiere a la situación profesional, los jóvenes ocupados por cuenta propia más o menos se ha mantenido en las mismas cifras durante el periodo de 5 años, oscilando en los **215** jóvenes, mientras que los asalariados con contrato indefinido ha sufrido un descenso importante en el mismo periodo de tiempo, situándose en 2015 en **969,5**. Si este último dato, lo relacionamos con el enorme descenso de las jornadas a tiempo completo, podemos notar las consecuencias que han tenido las nuevas reformas laborales y el empeoramiento de las condiciones laborales actuales.

**Tabla 6.** Evolución de la población joven ocupada por sector económico, situación profesional, tipo de contrato y jornada.

Sector económico	2011	2012	2013	2014	2015
Agricultura	114,9	110,0	123,0	97,0	114,9
Industria	348,1	310,6	259,4	280,8	285,3
Construcción	198,2	115,2	110,9	106,0	90,4
Servicios	2.176,4	1.861,7	1.794,3	1.882,3	1.883,1
Ocupados por situación profesional, tipo de contrato y jornada					
Ocupados cta. propia	221,9	211,8	220,9	220,1	213,6
Asalariados	2.613,6	2.184,1	2.065,0	2.144,8	2.158,4
Asalar. contrato indef.	1.360,4	1.146,2	1.020,3	1.022,3	969,5
Asalar. contrato temp.	1.253,2	1.037,9	1.044,7	1.122,4	1.188,9
Jornada tiempo completo	2.223,2	1.776,4	1.651,4	1.671,0	1.706,0
Jornada a tiempo parcial	614,3	621,1	636,1	695,0	667,6

**Fuente:** INE: Encuesta de Población Activa. IV Trimestre. Datos en miles.

En la tabla 7 vemos que los sectores que ofrecen más empleo a este colectivo es el de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con un **31,85%** de los ocupados seguido por Técnicos y profesionales científicos e intelectuales con un **16,08%** y las ocupaciones elementales. Las ocupaciones que cuentan con menos jóvenes son el de directores y gerentes con un **14,12%** y el sector ganadero, agrícola, forestal y pesquero.

**Tabla 7.** Ocupados según grupo de ocupación por tramos de edad.

Grupo de ocupación	Tramos de edad			Total	% variac. 2015/14
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años		
1 Directores y gerentes	0,0	3,8	27,3	<b>31,1</b>	16,9
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1,0	82,9	297,9	<b>381,8</b>	6,2
3 Técnicos; profesionales de apoyo	5,3	57,4	147,6	<b>210,3</b>	-11,1
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	5,1	57,4	156,7	<b>219,2</b>	2,0
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	36,0	280,1	439,9	<b>756,0</b>	0,2
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2,4	11,6	21,9	<b>35,9</b>	-3,2
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	5,0	59,3	168,9	<b>233,2</b>	-7,6
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,1	39,9	80,1	<b>122,1</b>	3,1
9 Ocupaciones elementales	22,7	125,2	213,2	<b>361,1</b>	5,7
0 Ocupaciones militares	0,0	2,0	20,9	<b>22,9</b>	-6,5
<b>Total</b>	<b>79,6</b>	<b>719,7</b>	<b>1.574,4</b>	<b>2.373,7</b>	<b>0,3</b>

**Fuente:** INE: Encuesta de Población Activa. IV Trimestre. Datos en miles.

Otro dato importante que tenemos que ver es la ocupación por tramos de edad según el nivel de formación. Podemos apreciar gracias a este gráfico como el mayor porcentaje de empleabilidad está en la educación superior, y las menores en personas que solo tienen un nivel formativo muy básico, como analfabetos o educación primaria.

**Tabla 8.** Ocupados según nivel de formación alcanzado por tramos de edad.

Nivel formativo	Tramos de edad			Total	% variac. 2015/14
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años		
Analfabetos	0,0	1,2	0,4	1,6	23,08
Estudios primarios incompletos	1,0	5,6	10,3	16,9	138,03
Educación primaria	9,1	39,8	74,0	122,9	7,34
Primera etapa de educación secundaria y similar	47,7	211,8	376,7	636,2	-1,93
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	15,5	121,3	176,8	313,6	0,80
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	5,8	118,1	193,2	317,1	-3,44
Educación superior	0,5	221,9	742,9	965,3	1,07
<b>Total</b>	<b>79,6</b>	<b>719,7</b>	<b>1.574,4</b>	<b>2.373,7</b>	<b>0,33</b>

**Fuente:** INE. Encuesta de Población Activa. IV Trimestre. Datos absolutos en miles

Por otro lado, las actividades económicas con mayor número de jóvenes afiliados son las actividades relacionadas con el empleo con un **33,18%**. Actividades deportivas, recreativas y de entrenamiento con un **32,79%**. Los grupos que menos afiliación de jóvenes tiene son las administraciones públicas y defensa con un **6,15%** y la agricultura y la ganadería con un **13,98%**.

## **5. Políticas y programas puestos en marcha para favorecer el empleo juvenil.**

Una de las cosas que más preocupa en la sociedad es la situación en la que se encuentran los jóvenes actualmente y el porvenir que tendrán, por ello, se han visto en la necesidad de poner en marcha una serie de políticas, a nivel europeo y nacional, para facilitar una plena inclusión, tanto formativa como laboral de este colectivo, puesto que los dos ámbitos están destinados a conseguir un mismo objetivo, que es encontrar un empleo que les permita satisfacer sus necesidades personales y sociales, integrándose en la sociedad y facilitando su autonomía.

En la formación, el técnico responsable de la orientación, va a asesorar y a guiar al usuario para que tenga la cualificación básica requerida para poder optar a los trabajos, bien sea formación reglada o no reglada, para la adquisición de unos conocimientos y unas habilidades necesarias, puesto que cuanto mayor sea la formación tendrá más posibilidades de encontrar un puesto de trabajo.

En el ámbito laboral, el técnico va a acompañar al usuario durante todo el proceso, siguiendo las actuaciones pactadas en el Itinerario Personalizado de Inserción, guiándole en la búsqueda activa de empleo, y empoderando a la persona para favorecer el autoestima y fomentando las habilidades sociales, lo que le permitirá acceder a un puesto de trabajo de una manera menos dificultosa.

En lo referente al emprendimiento, se han creado una serie de estrategias para favorecer a aquellos jóvenes que tengan iniciativa para la creación del autoempleo. Proporcionándoles ayudas económicas, ofreciendo incentivos, etc. En esta área, el técnico va a acompañar al usuario durante el proceso, guiándole y apoyando en

todas las dificultades que le puedan surgir y en la búsqueda de alternativas.

A continuación se recogen una serie de programas cuya finalidad última es lograr la integración laboral de la población joven y mejorar al mismo tiempo su calidad de vida. Lo que se pretende con la puesta en marcha de estos programas es fomentar su contratación y emprendimiento, así como mejorar y facilitar su entrada al mercado de trabajo tanto en su país de origen como en otros países. En definitiva, estos programas buscan capacitar y empoderar a estos jóvenes ofreciendo medidas que les permitan adquirir habilidades para allanarles el camino y lograr la plena inserción laboral.

Estos programas son; Sistema Nacional de Garantía Juvenil, Estrategia de emprendimiento y empleo joven, II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020, IV Programa transnacional para jóvenes desempleados y Programa de orientación, formación e inserción profesional (OFI).

### **a. Sistema Nacional de Garantía Juvenil.**

En 2013, asumiendo la difícil situación por la que estaban pasando los jóvenes el Consejo de Ministros de Empleo, Asuntos Sociales y Consumo establecieron la Garantía Juvenil. Posteriormente, y ante la inminente necesidad e intervención en este aspecto, el Consejo Europeo dirigió y acordó que los Estados Miembros que pudieran ser destinatarios de los fondos de la Iniciativa de Empleo Joven, deberían implantar el Sistema de Garantía Juvenil antes de haber terminado el 2013.

Esta iniciativa europea fue creada por la grave situación por la que están pasando los jóvenes desde que comenzó la crisis en 2007, y la alta tasa de desempleo juvenil y de jóvenes que se encontraban sin trabajo



y sin recibir formación o educación, lo que puede tener consecuencias nefastas en un futuro como el alejamiento del mercado de trabajo y es muy probable que se encuentre en una situación de exclusión social en un futuro.

En definitiva, según el Plan Nacional de Sistema de Garantía Juvenil (2013, pp.9) la finalidad del plan es procurar que todos los jóvenes de menos de 25 años, reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o finalizar la educación formal. Las medidas del Sistema de Garantía Juvenil pretenden facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral, promoviendo la colaboración de las partes implicadas e interesadas, como las empresas y los jóvenes, para favorecer un trabajo conjunto, promoviendo, el dialogo y el consenso para una mejor inserción en el mercado laboral.

Presenta un enfoque integral, preventivo y de atención temprana de manera que contribuye a facilitar la empleabilidad y la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, cuyas actuaciones estarán destinadas a aumentar el nivel formativo y educativo de los jóvenes y a favorecer el autoempleo y el emprendimiento juvenil.

Con todas las medidas que se ponen en marcha a partir del Programa de Garantía Juvenil, se pretende lograr una mayor integración en el mercado laboral a través de una mejora de la experiencia laboral y del nivel formativo, mediante el conocimiento de las demandas y las ofertas de empleo.

Un instrumento de la Garantía Juvenil es el **Programa Operativo de Empleo Juvenil**, el cual posibilitará la introducción de los Sistemas de Garantía Juvenil lo antes posible en el territorio Español y cerciora que pueda ser financiado por la Unión Europea en el periodo 2014-2020.

Las actuaciones que este programa va a llevar a cabo se pueden clasificar en diferentes apartados. Por un lado tenemos aquellas que van destinadas a mejorar la intermediación, mediante acciones de orientación profesional, información laboral y el acompañamiento en la búsqueda de empleo, utilizando herramientas informáticas que facilitan y agilizan la búsqueda. Además, se crearan acciones destinadas a la intermediación entre la educación y el empleo para que se desarrollen de forma conjunta.

Otras actividades se han creado para mejorar la empleabilidad, ofreciendo la oportunidad de conseguir experiencia laboral, de potenciar cualquier tipo de formación que pueda utilizarse para ampliar los conocimientos para facilitar la contratación. Pero las actuaciones no solo van dirigidas a los jóvenes, sino que también cuenta con otras medidas destinadas para las empresas, con el objetivo de favorecer la contratación, como la utilización de incentivos.

Fomentar el emprendimiento juvenil es una parte fundamental para la consecución de la inserción laboral, para ello se llevaran a cabo medidas como compatibilizar prestaciones con el inicio de la actividad y la utilización de recursos como las oficinas especializadas.

La finalidad del programa es la creación de las actuaciones anteriormente desarrolladas para garantizar la igualdad de oportunidades, atendiendo a las necesidades específicas de cada persona, prestando más atención a quienes se encuentren en una situación de mayor dificultad.

## **b. Estrategia de emprendimiento y empleo joven.**

En la actualidad, los efectos de la crisis para el colectivo juvenil han sido desbastadores, aumentando notablemente el número de jóvenes que quieren trabajar y no encuentran oportunidad de hacerlo, pero también es cierto, que el desempleo juvenil no ha estado estable en ningún momento. Por ello, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se ve en la necesidad de elaborar unas estrategias que favorezcan la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y su presencia en el mercado de trabajo.

Por ello, en 2013 surge la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven que se está formada por cien medidas destinadas a favorecer la inserción laboral, clasificándolas en función del impacto y de la temporalidad. Quince medidas están diseñadas para obtener efectos en un plazo menor y por las cuales se fomentará la contratación, el emprendimiento y la mejora de la educación y formación. El resto de medidas, van a tener un impacto en un periodo más largo de tiempo y son las que harán hincapié en los problemas estructurales del colectivo juvenil.

De esta manera, se pretende aumentar la calidad del empleo y su estabilidad, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor de los jóvenes. Para ello, se ponen en funcionamiento una serie de actuaciones que serán llevadas a cabo por el técnico que desempeñe el rol de Orientador Laboral. Durante la búsqueda del primer empleo, el usuario estará acompañado durante todo el proceso por el profesional, marcando las pautas a seguir y los recursos que utilizar.

Esta estrategia promoverá la comunicación y el trabajo colaborativo entre los técnicos de Orientación Laboral de las entidades que ofrezcan este servicio y las empresas, mediante la utilización de incentivos y

bonificaciones por contratar a jóvenes, favoreciendo y facilitando la inclusión en el mercado laboral de los jóvenes.

## **c. II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.**

La II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020 es el eje central de las Políticas de Empleo de Castilla y León, ligado al marco de programación de la Unión Europea y con la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Esta estrategia movilizará y coordinará todas las políticas activas de empleo existentes para combatir contra el desempleo y las consecuencias negativas que esto provoca.

La estrategia está formada por cuatro planes, de los cuales, cada uno se va a centrar en un ámbito. Dentro del Plan de Formación Profesional, el técnico responsable de llevar a cabo la Orientación, se va a encargar de ofrecer a los usuarios las alternativas existentes para la selección de una formación centrada en sus intereses y valores. En el Plan de empleo, el orientador se ocupará de guiar a los jóvenes hacia el mercado laboral, bien sea por cuenta ajena o por cuenta propia, y/o al mantenimiento del mismo. El Plan de Igualdad y Conciliación, se preocupará por que, tanto en el acceso como en el mantenimiento, se cumplan las condiciones laborales entre hombres y mujeres. El último Plan que forma parte de la II Estrategia es el de Prevención de Riesgos Laborales, en el cual se configuraran las líneas de actuación para evitar los riesgos laborales y un aumento de la seguridad de los trabajadores.

La finalidad de la estrategia es mejorar los niveles de ocupación reduciendo la tasa de desempleo juvenil, garantizando unas mejores condiciones laborales y mayor seguridad.

## **d. IV Programa transnacional para jóvenes desempleados.**

Este programa fue creado por la Diputación de Valladolid y la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CVE) en el año 2014, cuya finalidad era mejorar la empleabilidad y aumentar las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes de Valladolid, a través de prácticas laborales en Alemania.

Los objetivos de dicho programa, aparte del anteriormente citado de mejorar la inserción laboral y su empleabilidad, son favorecer la adquisición de unas habilidades laborales que les permitan crear relaciones entre entidades o empresas de procedencias diferentes, obtener competencias laborales que favorezcan su integración como el conocimiento de otro idioma, formación en el uso de las Nuevas Tecnologías, aprender a organizarse y estructurarse rutinas laborales, pero sobretodo tener la capacidad de mantener la mente abierta a nuevas alternativas en cuanto a la forma de realizar un trabajo y ser capaces de adaptarse al medio.

La finalidad del programa es que los jóvenes se vayan a otro país para continuar con la formación y realizar prácticas en empresas. Esto les dará una formación lingüística, ya que tienen que tener un conocimiento básico y por ello tienen que recibir durante un periodo de tiempo clases sobre el idioma, el realizar las prácticas en empresas tiene como objetivo ampliar sus conocimientos profesionales y personales. Si valoramos todo lo que aporta en conjunto, tiene como objetivo la adquisición de una nueva lengua extranjera para mejorar su empleabilidad y sus posibilidades de inserción laboral en el mercado nacional.

Una vez finalizadas las prácticas y de vuelta a España, los técnicos les ayudarán, orientarán y guiarán en el proceso de búsqueda de empleo, mediante una atención personalizada y sesiones grupales, que

facilitarán la integración social de los participantes en el programa. El programa se lleva realizando desde el 2014, cuyos resultados fue que el 80%, y en el 2015 fue del 70% de los jóvenes que participaron en el encontraron trabajo una vez finalizado el programa.

### **e. Programa de orientación, formación e inserción profesional (OFI).**

El resultado de la Unión entre la Confederación de empresarios de Valladolid, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y cofinanciado por la Unión Europea y la Junta de Castilla y León, surge la propuesta de la creación de un servicio que proporcione la orientación, formación y posibilite la inserción profesional, para dar respuesta a la necesidad que tienen las personas con respecto a muchas de las áreas que forman parte de la inserción, tanto laboral como social, para el periodo de programación 2014-2020.

Se trata de un programa basado en actividades centradas en dos aspectos fundamentales, la formación y la orientación laboral, cuyo objetivo final va a ser que los destinatarios conozcan la realidad del mercado laboral, para que identifiquen sus características personales y profesionales para orientar la búsqueda de empleo en función de su perfil.

Dentro de la formación, podemos ver que se imparten cursos cuya finalidad es la inserción laboral. En el área de la orientación laboral, el profesional realizará, de manera individual y a lo largo de todo lo que dure el proceso, una orientación y un acompañamiento a la inserción, utilizando todos los recursos disponibles.

Con este programa se pretende apoyar al usuario en la búsqueda activa de empleo mediante la cursos que apoyen la búsqueda y la orientación laboral que creará un Itinerario Personalizado de Inserción, detectando los puntos débiles y fuertes de la persona para guiar la búsqueda por un camino o por otro, potenciando las habilidades sociales y personales y fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## **6. Recursos para el empleo de los jóvenes.**

A lo largo del presente trabajo hemos ido describiendo las dificultades por las que están pasando los jóvenes en España, las políticas que se han puesto en marcha para fomentar el empleo y la formación.

A continuación vamos a realizar una recopilación de las instituciones y entidades, tanto públicas como privadas, existentes en Valladolid para proporcionar una orientación sobre el empleo y la formación a los jóvenes, cuyo objetivo es proporcionar las aptitudes y actitudes necesarias para incorporarse al mercado laboral o para desarrollar sus propias iniciativas, fomentando la creatividad y la innovación. Además, realizaré una evaluación de los resultados obtenidos de cada entidad.

### **a. Fundación Juan Soñador (Don Bosco).**

La Fundación Juan Soñador es una asociación sin ánimo de lucro inscrita en el Registro de Fundaciones asistenciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde el 2012. Aunque se desarrolla tanto en el territorio Español como en el ámbito internacional, nosotros vamos a hacer referencia a la labor que desarrolla en Valladolid.

La entidad promueve ofertas, estructuras y servicios para satisfacer las necesidades ante las nuevas pobreza juveniles existentes en la actualidad. Ofrecen actividades de sensibilización y varios programas dedicados a la intervención con los menores y jóvenes para mejorar su calidad de vida, favorecer su integración social y laboral. Nosotros nos vamos a centrar en el programa Socioeducativo y el programa de inserción laboral.



## **Programa Socioeducativo.**

Desarrolla intervenciones dirigidas a menores y jóvenes en situación de riesgo de exclusión social, para responder a las necesidades generando espacios educativos fomentando las relaciones interpersonales y la inclusión social.

El proceso de intervención se encuentra definido por unas líneas de actuación generales: Prevención del fracaso escolar, en el cual se realizarán actividades complementarias a la formación reglada, para evitar el fracaso escolar. Integración en el ámbito escolar, promoviendo la integración escolar realizando intervención en conjunto con las familias de los menos y los centros. Desarrollo de itinerarios educativos complementarios donde realizan acciones creadas para promover el desarrollo laboral juvenil. Intervenciones determinadas de atención y seguimiento a personas en situación de riesgo de social.

## **Programa de inserción sociolaboral.**

Desde este programa se trabaja para conseguir la integración social de los jóvenes en riesgo o en situación de exclusión social mediante la orientación, información y búsqueda de empleos que se adapten a las competencias y habilidades específicas de cada persona.

Para la consecución del objetivo se realizará un itinerario laboral, junto con la persona usuario, y mediante la utilización de las siguientes acciones: orientación laboral, se atiende de manera individual a cada usuario, para establecer las líneas de actuación según su perfil profesional y sus capacidades. En la capacitación personal, se realiza un estudio de mercado para adecuar la capacitación y competencias de los usuarios, para poder modificar el perfil profesional a las demandas existentes en el mercado laboral. Desarrollo personal, en dicha actividad, se dotará a los destinatarios de las herramientas necesarias para mejorar y favorecer su empleabilidad y de esta

manera, conseguir una inserción laboral. Y la inserción laboral, es la finalidad de todas las actuaciones propuestas, tanto en el ámbito formativo como en el área sociolaboral. Se realizará una orientación individual sobre las opciones de inserción laboral con la persona destinataria y cooperando con entidades para favorecer la inclusión laboral.

Según la información que me ha proporcionado la profesional responsable del proyecto de inserción Sociolaboral Despega, de la Fundación Juan Soñador, (2016) el número de personas atendidas durante el año han sido de **355** usuarios, incluyendo las **187** nuevas incorporaciones. Durante este periodo, **214** personas han precisado de un Itinerario Individualizado de Inserción Socio-laboral, de las cuales **106** han conseguido un empleo.

### **b. Servicio de Orientación Laboral e Información para Jóvenes de Comisiones Obreras (CCOO)**

Comisiones Obreras es una organización sindical a nivel estatal, que surge de la unión de los trabajadores y trabajadoras para defender sus intereses y sus derechos sociales y laborales.

Dentro de las muchas competencias que atañen a un sindicato, me voy a centrar en las actuaciones y talleres relacionados con el empleo juvenil llevados a cabo en Centros Escolares o Universitarios y en la Sede del sindicato, para motivar la búsqueda de empleo activa y en las directrices básicas. Para informar sobre ello se utilizaran campañas y publicaciones destinadas a informar sobre las actividades a desarrollar con el fin de mejorar y facilitar su inserción laboral, mediante ruedas de prensa y conferencias publicando y promulgando un boletín oficial sobre el empleo nacional y en el extranjero, la posibilidad de participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y una guía informativa sobre la búsqueda de empleo.

Según la memoria de Actividad de los Programas que desarrolla CCOO de Castilla y León en el ámbito del Diálogo Social en Castilla y León, en el año 2015 se llevaron a cabo **1.823 atenciones individuales** y se atendieron desde la Sede del Sindicato **2.857 consultas** sobre la inserción laboral o la formación complementaria relacionada con ella.

### **c. Fundación General de la Universidad de Valladolid (FUNGE)**

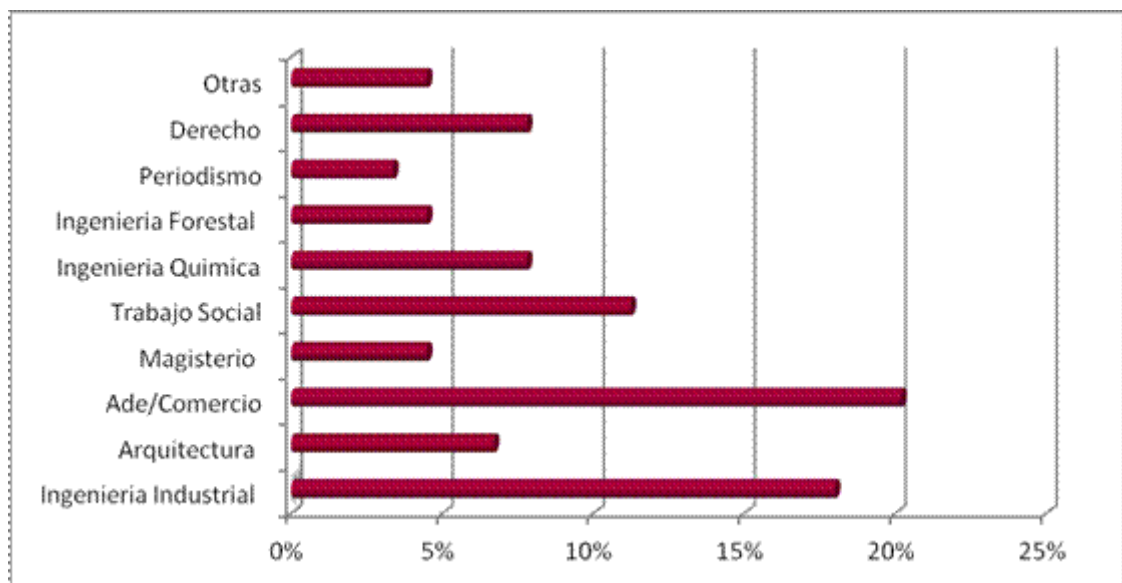
El Programa de Orientación Laboral de la FUNGE, lleva a cabo actuaciones que tienen como finalidad, facilitar la inserción laboral de los jóvenes estudiantes y titulados universitarios.

Mediante las diferentes acciones llevadas a cabo, pretende ayudar a este colectivo a resolver dudas y a mejorar las competencias necesarias para la búsqueda de empleo. Su finalidad es que puedan conocer y utilizar estrategias, habilidades y conocimientos adecuados para la planificación e implementación necesarios para la consecución de su desarrollo profesional y personal.

Mediante la **Orientación Individual** cualquier estudiante y titulado de cualquier rango (grado, máster y doctorado) puede acceder al servicio y recibir asistencia individual con la Técnica de Orientación Profesional. A lo largo del 2016, **147** personas acudieron al Servicio.

El perfil de las personas que solicitan el servicio de orientación no ha variado en los últimos años, como vemos en la tabla 8, el perfil profesional que más acude al Servicio son los titulados en comercio, con un **20%**, seguido por los ingenieros, **17%**, y en un tercer puesto por los Profesionales de Trabajo Social, con un **11-12%**.

**Tabla 8:** Personas solicitantes del Servicio dependiendo de su titulación.



**Fuente:** Fundación General de la Universidad de Valladolid. 2016.

Por el contrario, los perfiles profesionales que menos acuden al servicio es el de periodismo, con un **3%**, seguido por Ingeniería Forestal y Magisterio con un **4%**.

#### **d. Fundación Rondilla.**

La Fundación fue impulsada por la Asociación Vecinal Rondilla en el año 2006, ante la necesidad de crear programas tanto de orientación como de formación para ampliar la inserción sociolaboral de los integrantes del barrio.

En el 2015 se creó el programa **Incorpora** destinado a la mejora de la empleabilidad de los colectivos en riesgo, uniendo fuerzas y recursos con las empresas en la formación y en las prácticas. Con ello han puesto en marcha actividades como la gestión de la Bolsa de Empleo, orientación en la búsqueda activa de empleo, elaboración de itinerarios personalizados de inserción, cursos de formación laboral, entre otras actividades.

En el año 2016, según la memoria de la Asamblea General Ordinaria de Socios y Socias de la Asociación Vecinal Rondilla en el programa Incorpora, se han logrado **206 inserciones laborales** y **60** acuerdos o convenios con entidades o empresas para trabajar en conjunto y conseguir el fin propuesto.

Está financiado por las cuotas procedentes de los participantes a los programas, donaciones, por parte de las Administraciones públicas a través de las subvenciones o convenios y por entidades privadas como Obra Social La Caixa.

## **e. Cámara de Comercio**

Las Cámaras son Corporaciones que se configuran como órganos consultivos que colaboran con las Administraciones Públicas, intermediando las relaciones entre las Administraciones y las empresas. Persigue intereses económicos de las empresas que configuran la Cámara integrando los puntos de vista de la totalidad de las empresas, representando, defendiendo y promoviendo los intereses que responden a las necesidades de la economía.

Desde la Cámara de Comercio se fomenta y promueve estrategias que favorecen el emprendimiento juvenil con programas como *“Construye tu futuro”*, ofreciendo una formación continuada, como talleres de cocina o cursos de informática, entre otros, con los que se consigue complementan la educación y facilitan la integración social. Y en el área de empleo se informa y promueve políticas como la *Garantía Juvenil y Formación Dual, Programa de Apoyo al Empleo* cuya finalidad es mejorar al acceso al empleo mediante actuaciones como la Feria de empleo, utilizado como un punto de encuentro de las empresas y personas sin empleo, y Acciones Formativas, que se consideran a aquellas actuaciones que aportan a los colectivos destinatarios habilidades para facilitar su inserción laboral. Con todas

estas estrategias y actuaciones se pretende reducir el desempleo juvenil español, capacitar a los destinatarios con habilidades profesionales sociales que incrementen las posibilidades de éxito, fomentar el empleo y autoempleo y favorecer el espíritu relaciones sociales.

### **f. Espacio Joven.**

Espacio joven es un Servicio del que dispone el Ayuntamiento de Valladolid cuya finalidad es facilitar a jóvenes, entidades públicas y privadas y asociaciones, de infraestructuras que permitan dar a conocer programas y actividades informando a la población de los servicios que prestan como por ejemplo: una sala de Exposiciones Joven Fondo Documental de Arte, Cibersala, área de creación artística y nuevas tecnologías, Sala de grabación de maquetas musicales, Auditorio, Aula, Sala de reuniones, Punto de Información Juvenil, Ludoteca, Zona WI-FI, Tramitación de Carné Joven, Punto de intercambio "bookcrossing", Zoco Joven y Sede de la Escuela Municipal de Formación y Animación Juvenil del Ayuntamiento de Valladolid. Fondo documental de ocio y tiempo libre.

Espacio Joven no ofrece un Servicio de Orientación Laboral sino que dispone del Centro de Información Juvenil el cual proporciona información para todos aquellos jóvenes interesados en temas relacionados con el empleo. Así, disponen de un tablón de anuncios en el que se cuelgan ofertas de empleo del ECYL en el cual se describen las características del empleo y las condiciones y requisitos que se deben cumplir e información sobre cursos para la mejora de la empleabilidad. Según los datos ofrecidos por la profesional de referencia del Espacio Joven, en el año 2016 acudieron al Ayuntamiento de Valladolid a solicitar información referida a la búsqueda de empleo **61** jóvenes.

## **g. Servicio Público de Empleo Estatal**

El Servicio Público de Empleo Estatal se rige por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Es un organismo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo de cada Comunidad Autónoma, consolidan el Sistema Nacional de Empleo.

La misión de este organismo es contribuir al desarrollo de la política de empleo, gestionando la protección a los ciudadanos en situaciones de desempleo y garantizando la información sobre el mercado de trabajo para, conseguir una inserción y un mantenimiento en el mercado laboral, derivando también en una mejora del capital humano de las empresas.

Desde este Servicio se publicitan y ponen en marcha programas y proyectos mencionados y explicados en el punto anterior, como son el programa de Garantía Juvenil, las Medidas de apoyo a la contratación y al emprendimiento joven y el programa *Empléate*, el cual se basa en dar mayor visibilidad a las ofertas de empleo, incluyendo toda la información útil para orientar y ofrecer a los ciudadanos y empresas herramientas que faciliten y agilicen la búsqueda de empleo o la puesta en marcha de un proyecto.

## **h. Servicios de Acción Social.**

Los Servicios de Acción Social son entidades públicas creadas para dar respuesta a las necesidades de los ciudadanos que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social y que presentan dificultades para satisfacer por ellos mismos las necesidades que les permitan tener plena inclusión social y laboral.

Dentro de estas entidades se distinguen diferentes programas especializados para una atención más completa y satisfactoria. Debido a la temática del trabajo nosotros nos centramos en el programa de inclusión social, llevado a cabo por una técnico especializada que desarrollará las funciones de información, orientación y asesoramiento sobre la situación actual del empleo, realizando itinerarios personalizados de inclusión, fomentando la formación complementaria y la educación básica en el caso de que la persona no la tuviera e informando sobre las ofertas de empleo a los usuarios que cumplieran los requerimientos inscritos en la oferta.

El número de personas atendidas en el año 2016, según la Memoria de Acción Social han sido **486**, realizando un total de **1.370** intervenciones, además de los seguimientos de cada caso para lograr la consecución de los objetivos marcados y del cumplimiento de los Itinerarios Personalizados de Inserción.



## **7. Necesidad de Orientación Laboral en la actualidad.**

En estos momentos, el mercado laboral está globalizado, es dinámico y se requiere cada vez más especialización para una futura integración laboral. Ante esta situación, se presenta la necesidad de que se cree un área especializada que estudie la situación actual, estrategias, políticas y competencias en todo lo que concierne a la búsqueda de empleo, conocimiento de las nuevas tecnologías y que cuente con los recursos necesarios para orientar a los ciudadanos.

La Orientación Laboral es un proceso continuado, donde el técnico va a desarrollar un servicio de guía, desarrollando las funciones de asesor y de informador sobre los recursos que los ciudadanos tienen a su alcance, tanto de formación como del mercado laboral. Cuyo objetivo final es lograr la inserción laboral de aquellas personas que no tienen habilidades suficientes para la búsqueda autónoma de un empleo, y para mejorar la empleabilidad.

En la Orientación Laboral, se pueden distinguir dos dimensiones. Por un lado está la dimensión laboral y por otro la dimensión formativa, que no sólo va dirigida a aquellas personas que no poseen una formación básica, sino que también va destinada para personas que se encuentran en situación de desempleo y persigue una formación continuada.

## **8. Importancia del Trabajador/a Social en la Orientación Laboral.**

En el apartado anterior, se ha descrito porque es necesaria la existencia de un Servicio de Orientación Laboral, pero dicho Servicio no se podría llevar a cabo, sin unos técnicos que reúnan las aptitudes y habilidades necesarias para hacer que funcione y cumpla sus objetivos. Entre los técnicos que pueden desempeñar las funciones requeridas para el servicio nos podemos encontrar psicopedagogos, psicólogos, profesional de recursos humanos, etc. pero en este trabajo, nos vamos a centrar en porque un Trabajador Social es importante para la Orientación Laboral.

El objetivo de la orientación es guiar e informar a las personas que precisen de este servicio, en la búsqueda de un empleo que permita la integración social. Para conseguir la finalidad, debe existir un compromiso entre el profesional y la persona usuaria, trabajando de manera paralela y coordinada, asegurando la participación en los programas propuestos, y la disposición por parte del destinatario de hacer lo que se plantea.

El Trabajo Social es una profesión que se encuentra en permanente contacto con la realidad, adaptándose a los continuos cambios de la sociedad e interviniendo con las personas que se encuentran en riesgo o en situación de exclusión social, por lo que conoce los recursos disponibles, la manera de interactuar y colaborar con ellos para conseguir una mejor calidad de vida de los ciudadanos.

El Trabajador/a Social, mediante un estudio, va a detectar las necesidades de este colectivo y pondrá en funcionamiento todas las competencias adquiridas para buscar soluciones a dicho problema, en

este caso, la dificultad de los jóvenes para encontrar un empleo. Una función vital de dicha profesión es la información y asesoramiento a los usuarios, sobre las alternativas para una mejor inserción, bien sea formativa o laboral, derivación a recursos o entidades que pueden acudir, creando un Itinerario Personal de Intervención (IPI) en el cual vendrán desarrolladas las actividades o actuaciones a realizar por el usuario.

Una de las funciones principales del profesional es empoderar al usuario para que tenga autonomía personal, fomentando la adquisición y el buen uso de las habilidades sociales, puesto que para una buena inserción, no solo son necesarios los recursos externos, sino que es necesario contar con todos aquellos que tengamos al alcance.

## 9. Guía de buenas prácticas en la orientación laboral.

Buscar empleo no es una tarea fácil, pero aún se hace más difícil si no se conocen los recursos y se carece de las habilidades, destrezas, técnicas e instrumentos necesarios para realizar una búsqueda de empleo activa acorde a las necesidades y al perfil del usuario.

Por ello es tan importante la figura del Orientador Laboral, quien les enseñará a enfrentarse a los retos que supone la búsqueda de empleo y el acceso y trato con las empresas. El objetivo de la presente guía es ofrecer a los futuros orientadores laborales, las nociones básicas que se debe conocer para poder transmitir los conocimientos a los/as destinatarios/as para que puedan acceder a un puesto de trabajo, el contacto con las entidades, como acudir a una entrevista de trabajo, y sobre todo, un aspecto que es casi tan importante como la experiencia laboral, saber venderse de manera adecuada para convencer a los entrevistadores de que es el candidato perfecto para ese puesto de trabajo, con el desarrollo de las destrezas y habilidades adecuadas para desempeñar ese puesto.

Para realizar una búsqueda de empleo debemos seguir unas indicaciones o unas pautas, y es lo que se va a desarrollar y explicar en este apartado.

### - **Cuestiones previas.**

El Orientador Laboral debe tener unas nociones sobre los factores que intervienen en el acceso al empleo, conocer que hay factores que no pueden ser controlados por la persona, pero hay otros que sí podemos modificarlos y aprovecharnos de ellos para que pueda repercutir de manera positiva en la consecución del empleo.

El técnico debe transmitir al destinatario la importancia que tiene para acceder al mercado laboral tener un autoestima y motivación alta, cuales son los puntos fuertes y las debilidades, todo esto favorecerá a tener paciencia y no desanimarse en la búsqueda. Además tener un auto concepto positivo irradia seguridad y decidida y eso se transmite a los demás.

En el tema profesional, debemos aprovechar al máximo todas las oportunidades que las entidades anteriormente citadas, brindan para conseguir una mayor cualificación y poder optar a un puesto de trabajo acorde a nuestras necesidades. Pero no solo influye la formación que se tenga, sino el interés que se ponga en realizar un trabajo, las aptitudes y habilidades sacando el máximo provecho de ellas, ser innovador,

### - **La carta de presentación**

Es un instrumento fundamental, muchas personas no la dan la importancia que tiene, y aquí es donde interviene la labor del técnico, el tiene la responsabilidad de inculcar la relevancia de este instrumento en los destinatarios, puesto que con ella, la empresa va a tener la primera imagen del candidato. Por un lado, aumenta el interés de la persona que lo recibe y por otro, enfatiza los datos específicos del Curriculum Vitae, por lo que consideramos que la candidatura que presentamos es la idónea para el puesto de trabajo.

Al redactar la carta de presentación, se debe tener muy claro lo que se quiere transmitir al receptor de la misma y seguir cuatro directrices claves: introducir el motivo de la presente carta; indicar los puntos fuertes, formación, experiencia, capacidades y competencias para desarrollar la actividad laboral; expresar la motivación de trabajar para esa entidad o empresa y redactar una despedida amistosa.

## - **Curriculum Vitae.**

Muchas personas, no saben elaborar un Curriculum Vitae de manera concisa y clara, por lo que la labor del profesional es orientar y guiar al destinatario en la elaboración del mismo junto con la carta de presentación. Con dicha herramienta se permite a la empresa conocer la vida laboral del candidato y aceptar o denegar la solicitud al puesto de trabajo que se solicita.

En él, se debe describir de manera breve, clara y concisa toda la información relevante para conseguir una entrevista personal. Debe recoger los datos personales, la formación obtenida, en un apartado se describirán los estudios y en el otro apartado la formación complementaria, como el conocimiento de idiomas, informática, etc. La experiencia laboral, poniendo mayor énfasis en aquello que esté relacionado con el puesto de trabajo que se solicita. Capacidades y aptitudes, apartado que ha ido cogiendo importancia con el paso del tiempo debido a la competencia existente en el mercado laboral. Otros datos de interés, disponibilidad, carné de conducir, etc.

## - **Las pruebas profesionales y psicotécnicas.**

Una vez que se han pasado las fases anteriores con buenos resultados, y la empresa se ha interesado, es hora de pasar las pruebas profesionales y psicotécnicas. Se trata de pruebas o test, elaborados especialmente para detectar las actitudes, aptitudes, las características e intereses personales, etc.

Las pruebas profesionales se realizan para evaluar las destrezas y conocimientos técnicos y prácticos relacionados con el puesto de trabajo, por el que se está optando.

## - **La entrevista de trabajo.**

Tiene como finalidad la obtención de información más en profundidad de lo que está escrito en el Curriculum que permita a la empresa, seleccionar al candidato que mejor se adapte al puesto de trabajo.

La entrevista es un punto decisivo para convencer al entrevistador de que es el candidato adecuado para ocupar el puesto que se oferta, por lo que hay que acudir con seguridad, decisión y respondiendo a las preguntas adecuadamente, de manera clara y sincera. Además, se debe cuidar el lenguaje no verbal, porque en muchas ocasiones, dice más que el lenguaje verbal.

Las preguntas que se van a hacer van a ir dirigidas a tener un mayor conocimiento de la formación que tiene, sobre el puesto de trabajo al que aspira y la empresa, la experiencia laboral, conocer las preferencias del entrevistado, sus opiniones respecto a la empresa, etc.

## - **La búsqueda de empleo por internet.**

Es una de las maneras predominantes de buscar empleo en la actualidad, por lo que el profesional debe tener un conocimiento en profundidad sobre las nuevas tecnologías, páginas dedicadas a la publicación de ofertas de empleo, para poder orientar a la persona sobre nuevas maneras de búsqueda activa.

Además de las páginas destinadas a la publicación de las ofertas, también se publican en internet las bolsas de empleo y las condiciones para acceder a ellas y poder participar.

## 10. Conclusiones.

La Fundación Juan Soñador, consiguió que 106 personas de las 214 que precisaron de Itinerarios Individualizados de Inserción, es decir, casi la mitad de los participantes consiguieran un contrato laboral. Sin embargo, si observamos los datos de la Fundación Rondilla comprobamos que todavía consiguieron un número más elevado de inserciones, un total de 206 y 60 convenios con empresas, a partir de los cuales, podrá satisfacer las necesidades de todos los implicados en el proceso de integración laboral.

La entidad que ha recibido más jóvenes a informarse y orientarse sobre las políticas descritas anteriormente y las ofertas de formación y empleo, ha sido a Comisiones Obreras, que atendieron a un total de 2857 consultas y realizar 1823 atenciones individuales. Los Centros de Acción Social, atendieron un total de 1.370 demandas de las 486 personas que acudieron al servicio de Orientación Laboral. Al Servicio de la Funge atendió a un total de 147 titulados universitarios, siendo los de comercio los que más acudieron y los de Magisterio los que menos.

Son muchas las personas en España, que aun teniendo una consolidada base en el ámbito estudiantil se ven forzadas a probar suerte en el extranjero debido a la crisis producida en nuestro país.

Los jóvenes de hoy en día tienen un Curriculum lleno de diferentes especialidades y formación complementaria pero poca experiencia laboral, por ello al encontrar ofertas de empleo atractivas fuera del país deciden marcharse para mejorar su calidad de vida y poder salir del nido de sus padres.

A pesar de esto, hay entidades en nuestro país, y más concretamente en nuestra ciudad que ayudan a los jóvenes en la búsqueda de empleo. A continuación, voy a desarrollar una por una dando mi opinión en cada una de ellas.



En el caso de la Fundación Juan Soñador me parece interesante recalcar la actuación de sus dos proyectos comentados, no sólo se basa en la inserción laboral de los jóvenes sino que también les ofrece una formación que les permita acceder a puestos de trabajo con mejores condiciones laborales y más estabilidad. A través de la orientación procura adecuar los perfiles de los trabajadores a las ofertas de empleo.

Otro servicio de Orientación Laboral e información para jóvenes es el de Comisiones Obreras (CCOO), siendo un sindicato formado por trabajadores y se centra más en aquellas personas que ya forman parte de la empresa, han destinado un porcentaje de su financiación anual al ámbito de los jóvenes y el empleo, mezclando la formación y la inserción laboral, y apoyando el Plan de Garantía Juvenil y las Estrategias de Empleo Juvenil. Lo que más me ha gustado de esta organización es que sí que ha utilizado bastantes recursos para informar sobre las actividades llevadas a cabo y la movilización, acudiendo a centros escolares, me parece que es la correcta y la que se debería utilizar siempre, para llegar a más población.

El programa de Orientación Laboral de la Funge, me parece que desempeña un servicio muy útil puesto que es el único que solo se centra en los titulados universitarios, por lo que nos proporcionará una información orientada a nuestra formación. Me parece que es una manera de valorar a la gente que nos preparamos durante años invirtiendo mucho tiempo, dinero y esfuerzo para poder optar por un futuro mejor.

La siguiente asociación con la que me he puesto en contacto es con Asociación- Fundación Rondilla. En mi opinión creo que hace una labor asombrosa con todas las personas de ese barrio, no solo se centra en las personas y en conseguir una mejor calidad de vida para todos, sino que tiene programas destinados para los diferentes colectivos e

incluso programas para el mantenimiento del barrio. Es un ejemplo de inclusión, cooperativismo para todos los demás barrios de Valladolid.

Desde mi punto de vista, me parece de suma importancia todos los programas que tengan como finalidad prestar una ayuda a las personas que no conoce muy bien cuál es su camino, porque gracias a estas asociaciones y organizaciones pueden reconducirlo y lograr la inserción, tanto social como laboral. Antes de escoger un camino, creo que todas las personas deberíamos conocer estas estrategias y la información necesaria para luego elegir la que más nos convenza o se adapte a nuestras preferencias, por eso creo que aunque son de suma utilidad, no se dan a conocer lo suficiente y con comparación con todos los jóvenes de Valladolid, los datos recopilados son mínimos.

## 11. Bibliografía.

Alaminos, A. (2008). *La juventud y sus límites operativos*. Revista Obets, vol nº 2.

Alcaide, C. (2014, 16 de Noviembre). Los cambios del mercado laboral. *El País*. Recuperado de: [http://economia.elpais.com/economia/2014/11/14/actualidad/1415960876\\_224766.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/11/14/actualidad/1415960876_224766.html)

Alonso, L.E., Bernat, J., Verdes-Montenegro, F., Martínez, A., Santos, Y.(2014). *La juventud, un estado precario de completa incertidumbre*. Madrid, 2014.

Antón, A. (2006). *Precariedad laboral e identidades juveniles*. Madrid: GPS-Fundación Sindical de Estudios.

Campdevila Murillo, C. (2017). Jóvenes en el medio rural: Relaciones sociales y expectativas de futuro en la comarca de La Litera. Universidad de Barcelona, Facultat d'Economia i Empresa, España. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/108547/1/TFG-SOC-Capdevila-Carmen-febrer17.pdf>

Cardenal, M<sup>o</sup>E. (2006). "El paso a la vida adulta. Dilemas y estrategias ante el empleo flexible". Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas y Siglo XXI de España Editores.

Casel, R. (1997). "La sociedad salarial. Las metamorfosis de la cuestión social". Ed. Paidós, Bs As,

CEPAL. (2014, Octubre). "*El marco conceptual de la juventud*". División de Desarrollo Social. Editorial: Cepal.

Conde Gutiérrez, F et al., (2016). “*Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*”. Madrid: Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD).

Comisiones Obreras de Castilla y León (2015). Memoria de Actividad de los Programas que desarrolla CCOO de Castilla y León en el ámbito del Diálogo Social en Castilla y León, pp. 44-50

De la Rica, S; Anghel, B. (26, 01, 2011). *La situación laboral de los jóvenes ante la crisis: 2007 frente a 2010*. Recuperado de: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/la-situacion-laboral-de-los-jovenes-ante-la-crisis-2007-frente-a-2010>

Diputación de Valladolid (2015). Memoria de CEAS y programas de Acción Social, pp. 71-80

Fundación General Universidad de Valladolid (2016). Plan de actuación y presupuesto correspondiente al ejercicio económico 2016.

García. J.R. (2011). “Desempleo juvenil en España: causas y soluciones”. Análisis Económico nº 11/30. BBVA

García-Juez, I. (2017, 21 de enero). España tiene 400.000 jóvenes “ninis” que ni estudia ni buscan activamente trabajo. *OkDiario*. Recuperado de: <https://okdiario.com/economia/2017/01/21/espana-400-000-jovenes-ninis-estudian-buscan-activamente-trabajo-683806>

García Ruiz, A. (2014, 5 de agosto). El mapa de la precariedad juvenil en España: contratos de prácticas y temporales. *El Confidencial*. Recuperado de: [http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2014-08-05/el-mapa-de-la-precariedad-juvenil-en-espana-contratos-de-practicas-y-temporales\\_172129/](http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2014-08-05/el-mapa-de-la-precariedad-juvenil-en-espana-contratos-de-practicas-y-temporales_172129/)

Gomendio, M. (2015). "Formación Profesional en España". Secretaria de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. Ministerio de Educación, cultura y Deportes. Gobierno de España.

Gómez, S; Contreras, I; García, M.D. (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. Business School Universidad de Navarra.

Fundación Rodilla (2015). Memoria de gestión 2015 de la Fundación Rodilla. Pp. 17-20

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). Estrategia de emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016. Recuperado de: [http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ\\_Documento.pdf](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf)

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

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (n.d). *Programa Operativo Empleo Juvenil*. Madrid. España.

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

Munera, I. (2017, 19 de abril). Las cifras de la vergüenza del empleo juvenil: paro, bajos salarios y temporalidad. *El mundo*. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/04/19/58f652a3ca4741701c8b460a.html>

Observatorio de la juventud en España (2016, Marzo). *Juventud en cifras*. Recuperado de: <http://www.injuve.es/sites/default/files/2016/18/publicaciones/jcifras2015-poblacion.pdf>

Pérez Campos, A.I. (2013): "El empleo juvenil en la Unión Europea". Anuario Jurídico y Económico Escurialense. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.

Quílez, R; Hernández, V. (s.d). No hay opción: Hay que comer. *El mundo*. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/especiales/vivir-en-negro/empleo-sumergido.html>

Sanmartin, O. (2015). *España no da la talla en FP*. El mundo. Madrid.

Santos, A. (2012). "LA JUVENTUD ESPAÑOLA EN TIEMPOS DE CRISIS. Paro, vidas precarias y acción colectiva". Departamento de Sociología y Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Valencia, Av. Tarongers, 4b, 46021 Valencia.

Salinas, J.L. (2016, 16 de mayo). La política de empleo juvenil, a examen. *La Nueva España*. Recuperado de: <http://www.lne.es/economia/2016/05/16/politica-empleo-juvenil-examen/1927396.html>

Sánchez, M. y Megias, I. (2016). "Jóvenes y empleo, principales indicadores". Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD) . Madrid.

Seminari Taifa. (2007). *El efecto de la crisis en el mercado de trabajo*. Informe de economía. Recuperado de: <http://informes.seminaritaifa.org/el-efecto-de-la-crisis-en-el-mercado-de-trabajo/>

Serrano Martínez, L; Soler Guillén, A. (n.d) *La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Instituto valenciano de investigaciones económicas. Fundación BBVA.

Servicio Público de Empleo Estatal. (2016). *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes, datos 2015*. Recuperado de: [http://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2016\\_datos2015\\_estatal\\_jovenes.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2016_datos2015_estatal_jovenes.pdf)

Servicios Sociales en Castilla y León. (2016, de 10 de Mayo). *Plan autonómico de inserción sociolaboral para fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas más vulnerables 20*

Velasco, D. (2012, 10 de Febrero). Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados. *El economista*. Recuperado de: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>