

MERCADO DE TRABAJO ANDALUZ Y JUVENTUD: MEDIOS E INSTRUMENTOS PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS Y LAS JÓVENES

Aida Pereira Fernández, Educadora Social y Orientadora Profesional

260

Resumen

El propósito de este trabajo es realizar una aproximación a la realidad de los programas y procesos de Formación y Orientación Profesional destinados a los y las jóvenes en el contexto socioeconómico actual. Para ello, utilizamos documentaciones procedentes de fuentes de datos primarias y secundarias, llevando a cabo un estudio descriptivo. La dimensión espacial que se toma como referencia es regional, centrándonos en la comunidad de Andalucía. El indagar acerca de los programas y del mercado de trabajo, nos ayuda por un lado, a analizar las tendencias actuales en materia de formación y orientación profesional como instrumentos de mejora de la empleabilidad del colectivo juvenil. Por otro lado, nos permite plantear una propuesta de modelo de Formación y Orientación Profesional que consideramos que se ajusta a las características de dicho colectivo. Se trata de un modelo de intervención integral desde el enfoque de la Educación Social que defiende la prevención y la intervención socioeducativa para la inserción sociolaboral, frente al asistencialismo tradicional. Por tanto, proponemos un cambio de paradigma que tiene en cuenta la diversidad de características y necesidades del colectivo juvenil y cuyas acciones se enfocan hacia la inclusión e impulso del desarrollo integral de los mismos.

Palabras clave: formación y orientación profesional, juventud, modelo integral, políticas de empleo, inserción sociolaboral, mercado de trabajo.

Fecha de recepción: 16/05/2016

Fecha de aceptación: 27/06/2016



1.- INTRODUCCIÓN

La actual tasa elevada de paro juvenil en Andalucía del 60,14% ¹ ha llevado a la puesta en marcha de actuaciones y medidas de carácter urgente para combatir el desempleo del colectivo juvenil de esta comunidad, dando como resultado una serie políticas de empleo y formación que integran una variedad de programas destinados a la mejora de la empleabilidad de este colectivo.

Teniendo en cuenta el contexto socioeconómico actual y la incertidumbre ante el empleo que presenta la juventud andaluza es necesario que las medidas y actuaciones que se plantean se desarrollen atendiendo a los objetivos marcados y la finalidad de todo programa de empleo, que es facilitar el acceso a los puestos de trabajo.

De forma paralela, el colectivo juvenil se caracteriza por ser muy heterogéneo en cuanto a sus perspectivas de empleo y formación, ya que estas se ven influenciadas por diversos factores como pueden ser el nivel formativo, la edad, el sexo, la etnia, la cultura, si tienen algún tipo de necesidad especial, etc.

Es por ello que, con este trabajo pretendemos contextualizar el marco en el que desarrollan los programas de empleo y formación con objeto de poder definir un modelo de formación y orientación profesional desde el punto de vista de la Educación Social que consideramos que se ajusta a las necesidades y características de la juventud andaluza. En este sentido, los procesos de formación y orientación profesional tienen que abarcar todas las dimensiones de dichos jóvenes (personales, formativas, laborales, sociales...).

En resumen, es precioso indagar acerca de los programas y procesos que se están llevando a cabo en materia de empleo y formación destinados al colectivo juvenil. Profundizar en las políticas de empleo y formación nos ofrece una visión general sobre las nuevas tendencias que estas siguen en el contexto socioeconómico actual. Asimismo, es necesario, como decíamos, darles un enfoque integral con los programas y procesos de Formación y Orientación Profesional que sirven como instrumento para mejorar el acceso al empleo del colectivo juvenil.

¹ Datos del Instituto Nacional de Estadística extraídos por su Encuesta de Población Activa del primer trimestre del año 2016.



2.- JÓVENES ANTE EL MERCADO DE TRABAJO: DE LA FÁCIL INSERCIÓN PROFESIONAL AL DESEMPLEO ESTRUCTURAL

Los últimos datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa (de ahora en adelante EPA), relativos al primer trimestre de 2016, indican que la tasa de paro en España es de un 21%. Atendiendo al sexo, es más elevada en mujeres (22,78%) que en hombres (19,45%). Por grupos de edad, las cifras son más alarmantes, siendo la tasa de paro de los y las jóvenes menores de 20 años del 64,12%, de los y las jóvenes de entre 20 y 24 años del 43,26% y del grupo de edad de 25 a 29 años del 28,39%.

262

Tabla 1. Tasa de paro (en %) en España por sexo.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	2016T1	2016T1	2016T1
Total	21,00	19,45	22,78

Fuente: EPA, 2016.

Tabla 2. Tasa de paro (en %) en España por sexo y grupo de edad.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	2016T1	2016T1	2016T1
Total	21,00	19,45	22,78
De 16 a 19 años	64,12	66,16	61,24
De 20 a 24 años	43,26	41,53	45,23
De 25 a 29 años	28,39	27,74	29,08
De 30 a 34 años	20,38	18,54	22,39

Fuente: EPA, 2016.

Según datos de la misma fuente, la evolución de la tasa de paro en España en los años recientes ha aumentado notablemente. No obstante, en los dos últimos años las cifras de paro han disminuido y hay una tendencia a que la tasa de paro siga bajando progresivamente.

Cabe destacar, que en esta evolución de la tasa de paro de los últimos años en España podemos observar varios fenómenos que explican los resultados más destacados.

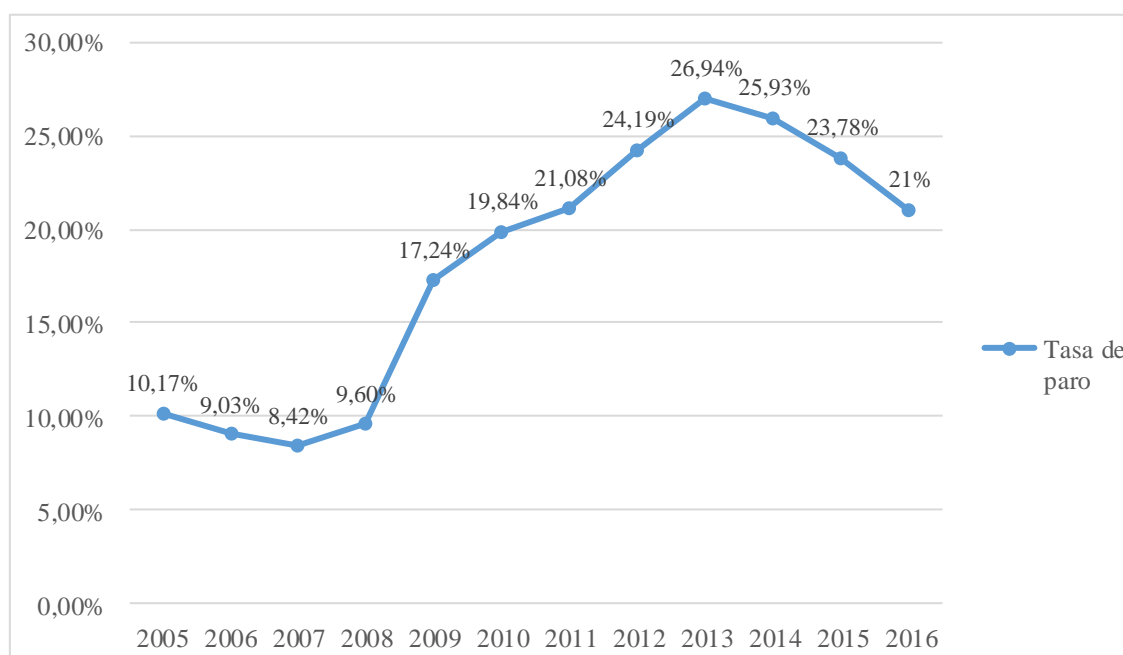
Cuando se da la cifra más baja de 8,42% nos encontramos en un contexto de expansión económica. Entre los años 2005-2007 nos encontramos en ese momento cumbre en el que había, en palabras de Fernández y Sánchez (2012), una “*fácil integración no cualificada en el*



mercado de trabajo de sectores en riesgo de exclusión (incluso con ausencia de nivel educativo básico)” (p. 21). Por este motivo, se llegó incluso a desvalorar la formación ya que había personas que con un bajo nivel educativo podía insertarse laboralmente. Por consiguiente, surgió la idea errónea de que se podía llegar a tener un elevado nivel de vida sin la necesidad de desarrollar competencias a nivel formativo.

Poco después de esos años en los que la inserción profesional, como decíamos, era algo fácil y rápido, llegó la conocida crisis inmobiliaria y con ella un conjunto de factores que provocaron que en 2008 se comenzase a hablar de crisis económica, pero no solo a nivel nacional, sino mundial. El ciclo económico había pasado de la expansión a la recesión. En poco tiempo la tasa de paro comenzó a incrementarse no sólo progresivamente sino con una rapidez desorbitada, hasta alcanzar su cifra más elevada del 26,9% entre finales del año 2012 y principios del 2013. Es a partir de ese momento cuando el Gobierno trata de considerar las “debilidades” del modelo laboral de España y comienza a diseñar e implantar medidas para frenar ese crecimiento del paro.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de paro (en %) en España.



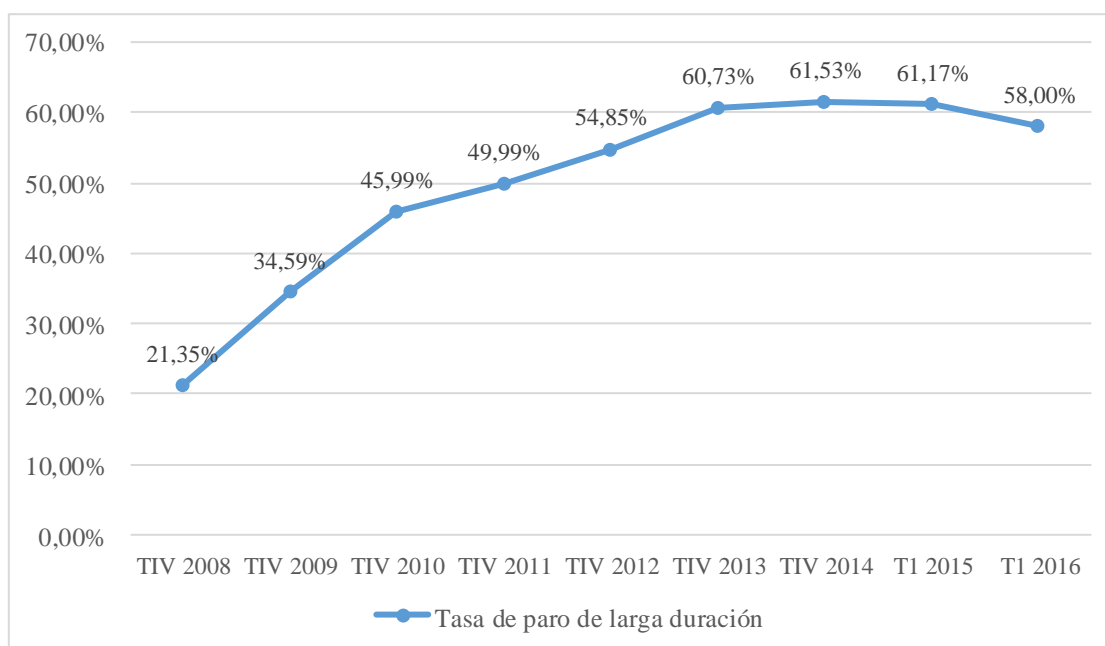
Fuente: EPA, 2016. Elaboración propia

Otras de las consecuencias de la crisis del mercado de trabajo a la que tenía y tiene que hacer frente el Gobierno es a la elevada tasa de paro de larga duración. En este sentido, no sólo se

trata del hecho de que las personas estén paradas sino que el tiempo en encontrar un nuevo empleo es preocupantemente largo.

En el último trimestre de 2014 la tasa de parados de larga duración en España asciende al 61,53%. Es la cifra más elevada desde finales de 2008, cuando el paro de larga duración comenzaba a elevarse progresivamente hasta alcanzar esos niveles tan altos. Desde ese momento, la tasa de paro de larga duración comienza a descender lentamente, siendo en el primer trimestre de 2016 del 58%.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de paro (en %) de larga duración en España.

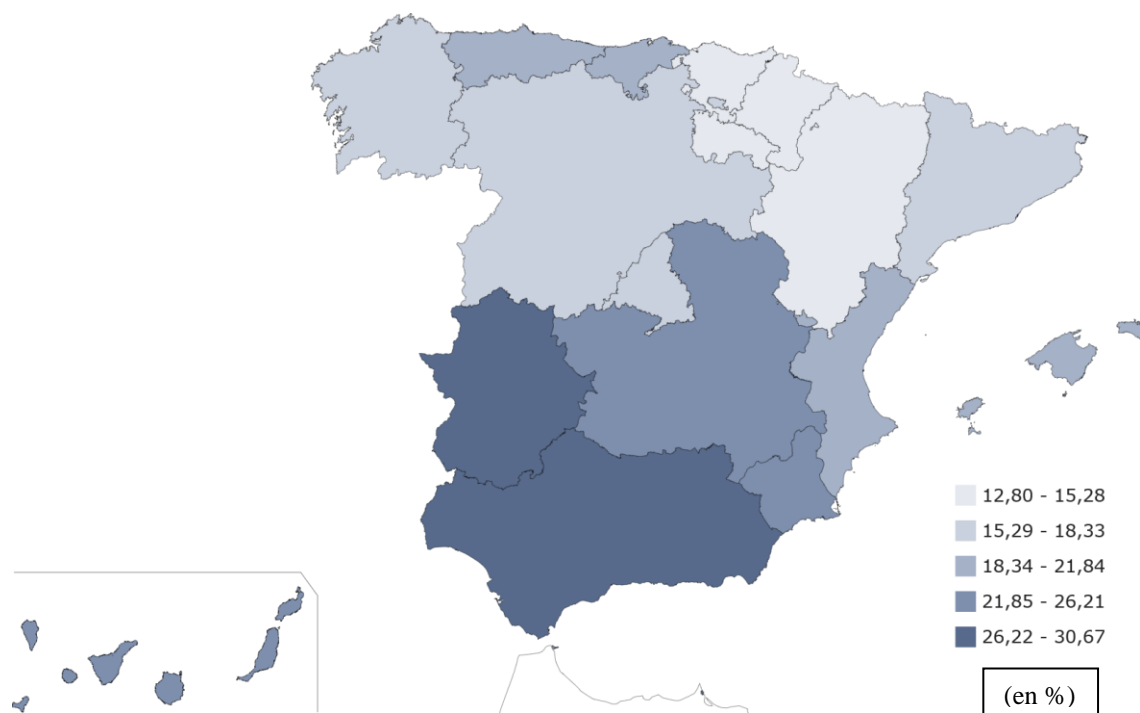


Fuente: EPA, 2016. Elaboración propia

Durante este tiempo, desde el momento en que se comienza a hablar de crisis del mercado de trabajo, hasta la actualidad, los jóvenes han sido el colectivo más castigado por el paro y, especialmente, los andaluces.

Respecto a la tasa de paro en Andalucía, si observamos los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (de ahora en adelante INE), notamos que Andalucía es la segunda comunidad autónoma con mayor tasa de paro (29,70%) solo superada por Melilla (30,67%).

Figura 1. Tasa de paro en España (en %), ambos sexos, por comunidad autónoma



Fuente: EPA, 2016.

La tasa de paro de los menores de 25 años andaluces (60,14%) supera notablemente la media nacional del grupo de esta edad (46,5%). Atendiendo al sexo, observamos que la tasa de paro de los hombres andaluces de ese mismo grupo de edad (57,66%) es inferior a las de las mujeres de Andalucía menores de 25 años (63,18%).

Tabla 3. Tasa de paro (en %) por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma.

	Total	Menores de 25 años	De 25 y más años
	2016T1	2016T1	2016T1
Ambos sexos			
Nacional	21,00	46,50	19,28
Andalucía	29,70	60,14	27,32
Hombres			
Nacional	19,45	45,66	17,66
Andalucía	26,85	57,66	24,43
Mujeres			
Nacional	22,78	47,49	21,14
Andalucía	33,13	63,18	30,81

Fuente: EPA, 2016.

En cuanto a la tasa de paro de los andaluces según el nivel formativo alcanzado, observamos que la tasa de paro más elevada se corresponde con las personas que tienen primera etapa de educación secundaria y similar (44,4%), siendo en los hombres el sexo en que más incide (46,2%). La tasa de paro de los andaluces y andaluzas que han alcanzado la segunda etapa de educación secundaria y estudios de nivel superior a esta etapa es mucho más baja y se reduce a más de la mitad. Por tanto, como decíamos, es erróneo pensar que el nivel formativo no contribuye a la mejora de la empleabilidad.

Tabla 4. Parados por nivel de formación alcanzado, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de la comunidad autónoma.

	Total	Analfabetos	Estudios primarios incompletos	Educación primaria	Primera etapa de educación secundaria y similar	Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	Educación superior
	2016T1	2016T1	2016T1	2016T1	2016T1	2016T1	2016T1	2016T1
Ambos sexos								
Andalucía	100,0	1,1	4,0	12,5	44,4	9,5	9,5	19,0
Hombres								
Andalucía	100,0	0,3	4,9	15,9	46,2	9,1	8,5	15,1
Mujeres								
Andalucía	100,0	1,8	3,2	9,1	42,7	10,0	10,4	22,8

Fuente: EPA, 2016.

3.- POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN COMO MEDIOS PARA HACER FRENTE AL DESEMPLEO JUVENIL

Las cifras actuales de paro juvenil en España y Andalucía que antes apuntábamos, han promovido la puesta en marcha de actuaciones y medidas de carácter urgente para combatir el desempleo de los y las jóvenes y por tanto, facilitar su inserción en el Mercado de Trabajo. Estos y estas jóvenes se encuentran en una etapa de tránsito de la formación al trabajo. Es precisamente, como veremos a continuación, en este punto en el que se centran algunas de las políticas de empleo y formación que han tenido que ser adaptadas al contexto socioeconómico

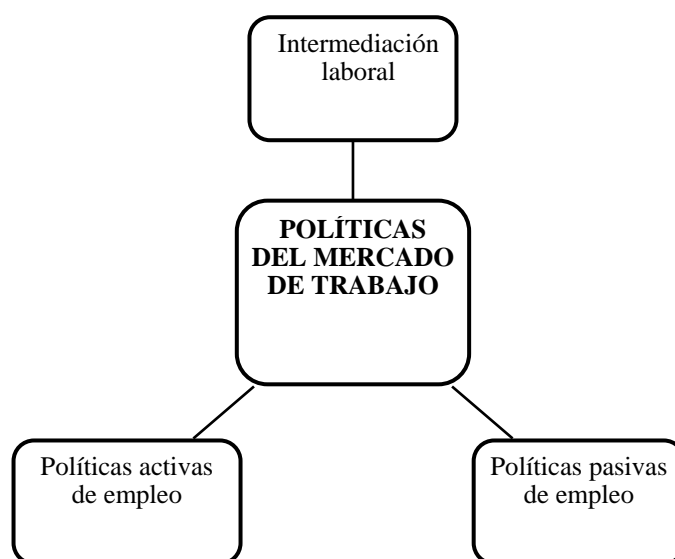
actual, ya que en épocas de expansión económica no tenían que hacer frente a las mismas problemáticas que existen en la actualidad.

3.1. Políticas de empleo como instrumento de inserción profesional en contextos de crisis económica. El caso de Andalucía

Las políticas en materia de empleo son un conjunto de decisiones que adoptan el Gobierno central y las Comunidades Autónomas y que tienen como objeto diseñar e implementar programas y medidas cuya finalidad es conseguir el pleno empleo o bien proteger a las personas en situación de desempleo. Así, estas políticas garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo.

Las políticas del mercado de trabajo utilizan tres instrumentos para conseguir sus objetivos: intermediación laboral, políticas pasivas de empleo y políticas activas de empleo.

Figura 2. Instrumentos de las políticas del mercado de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Cuando hablamos de intermediación laboral nos referimos a actuaciones dirigidas a conectar las ofertas de empleo con las personas demandantes de empleo para así ayudar tanto a las empresas con sus procesos de selección de personal como a los demandantes a encontrar un puesto de trabajo que se adapte a su perfil profesional. Estas acciones ayudan no sólo a reducir el tiempo de desempleo sino también a encontrar empleos de calidad.

Los agentes de intermediación pueden ser de carácter público, por ejemplo, los servicios públicos de empleo o red EURES o, de carácter privado, como empresas de trabajo temporal, algunas agencias de colocación, etc.

Por su parte, en los países de la OCDE existen dos tipos de políticas de empleo: las políticas pasivas y las políticas activas.

Las denominadas políticas pasivas de empleo “*tienen como objetivos principales proveer de recursos a quienes carecen de empleo, modular jubilaciones anticipadas o retrasos en la jubilación y afectar al tiempo de trabajo mediante suspensiones o reducciones de empleo*” (Sáez, 2012:190). Estas pueden ser de dos tipos: prestaciones por desempleo y compensaciones por jubilaciones.

Las segundas a las que nos referimos, las políticas activas, son un conjunto de programas y medidas de Orientación Profesional, Empleo y Formación que tienen como finalidad mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas ya sea para trabajar por cuenta propia o ajena. Además, pretenden la adaptación de la formación y recualificación para el empleo de los trabajadores ocupados, así como de las que están dirigidas a fomentar el espíritu empresarial y el crecimiento de la economía social.

Consideramos, que lo ideal es que exista una interconexión entre las políticas pasivas de empleo y las activas, puesto que algunos estudios documentan que las personas que perciben prestaciones por desempleo permanecen más tiempo en paro que aquellas que no perciben ningún tipo de prestación. Además, cuanto mayor es el nivel y duración de la cuantía más tardan esas personas que la perciben en encontrar un nuevo empleo. Por tanto, estas investigaciones muestran que las prestaciones por desempleo afectan al comportamiento de las personas paradas reduciendo su intensidad de búsqueda de empleo (Álvarez y Rico, 2013; Arranz y García, 2014).

En esta misma línea, Sáez (2012:198) afirma:

“Las prestaciones por desempleo facilitan la propensión a permanecer en situación oficial de desempleo, pues reducen la búsqueda de vacantes o la aceptación de las ofrecidas por los servicios de empleo, las PAMT² tienden a favorecer los deseos de los participantes de vuelta voluntaria al empleo (por la asistencia u orientación recibidas) o bien por enfrentarse a la aceptación obligatoria de ciertas ofertas de puestos de trabajo”.

² Políticas Activas del Mercado de Trabajo.



Si bien es cierto que la clave principal de las políticas de empleo es conseguir el pleno empleo, es necesario, hacer una reflexión acerca de los tipos de políticas, qué modelos siguen, cuáles son sus programas y la duración de los mismos. Teniendo en cuenta estos criterios, es importante conocer cuáles son los efectos y consecuencias de las políticas de empleo que se están llevando a cabo. En este sentido, consideramos, que en muchas de las ocasiones no se están complementando las dos tipologías de políticas. Es más, es necesario todavía hacer esfuerzos en cambiar la praxis, dado que en los contextos de expansión económica, estas políticas tenían un corte más paliativo (políticas pasivas) que de intervención (políticas activas). Esto se justificaba en los principios del Estado de Bienestar, que más tarde se vieron violados debido a que el sistema no ha podido responder adecuadamente al considerado y rápido aumento del número de personas desempleadas.

Por todo ello y teniendo en cuenta las características del colectivo de jóvenes en riesgo y/o situación de exclusión social, este trabajo se centra en las políticas activas de empleo como instrumento de mejora del acceso al empleo de estos y estas jóvenes de nuestro territorio.

En el caso de Andalucía, prestamos especial interés a los programas que han sido implantados como medida urgente para combatir las elevadas tasas de desempleo y paro juvenil que hay en la actualidad, ya que nos permiten contextualizar nuestra propuesta. Entre estos programas, en Andalucía, destacan los Programas Emple@Joven y Emple@25+.

Los objetivos y características de ambos Programas están recogidos en el Decreto-ley 2/2015, de 3 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

Estos Programas contemplan las siguientes medidas:

- *Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria Emple@Joven y Emple@25+*

Se trata de contratos laborales en los ayuntamientos andaluces para la realización de iniciativas de cooperación social y comunitaria).

Las personas destinatarias serán aquellas que estén inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y que reúnan algunos de los siguientes requisitos:

a) Tener una edad comprendida entre 18 y 24 años, ambos inclusive, y estar inscrita en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

b) Tener 25 o más años de edad.

- *Becas para el desarrollo de prácticas profesionales en empresas*

Esta medida tiene por objeto promover la inserción laboral, a través del desarrollo de experiencias profesionales no laborales, de personas jóvenes menores de 30 años que estén en posesión de una titulación universitaria oficial, titulación en enseñanzas artísticas superiores, formación profesional inicial, enseñanzas artísticas, profesionales y enseñanzas deportivas.

- *Ayudas para la contratación de personas titulares del Bono de Empleo Joven*

Se trata de una ayuda económica a las personas o entidades que cumpliendo los requisitos establecidos formalicen un contrato laboral con una persona titular de un Bono de empleo Joven.

Podrán tener la condición de titulares de un Bono de Empleo Joven las personas con edades comprendidas entre los 18 y 29 años, ambos inclusive, que estén en posesión de alguna de las siguientes titulaciones:

a) Titulación universitaria oficial o titulación en enseñanzas artísticas superiores.

b) Titulación de formación profesional inicial o bachiller, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas.

c) Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La finalización de los estudios correspondientes deberá haberse producido dentro de los cinco años anteriores al último día del plazo de presentación de la solicitud de la ayuda por parte de la empresa o entidad empleadora.

- *Iniciativa de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo*

Se considerarán Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo aquéllos que incidan en algunas de las siguientes áreas o actividades:

- Dependencia y Servicios Sociales.
- Recursos y servicios de proximidad y a domicilio.
- Gestión sostenible de recursos y actividades productivas.
- Desarrollo de la economía social y local y del emprendimiento.



- Impulso de la innovación en los sectores económicos y sociales, promoviendo la competitividad y diversificación del tejido productivo andaluz.
- Comercio de proximidad y comercio exterior
- Acercamiento a la tecnología de la información.
- Voluntariado y a apoyo a sus organizaciones.
- Calidad y protección de la naturaleza y el paisaje, del medio ambiente y de los recursos naturales.
- Desarrollo del patrimonio, cultura, turismo, ocio y deporte.

Serán candidatas las personas de 30 o más años de edad inscritas como demandantes de empleo no ocupados en el SAE.

- *Incentivos a la contratación indefinida de personas jóvenes*

Ayudas consistente en una cantidad a tanto alzado por importe de 4.750 euros para las entidades que contraten de forma indefinida a las personas titulares de un Bono de Empleo Joven y para las entidades contraten con carácter indefinido a las personas jóvenes beneficiarias de la Iniciativa Prácticas Profesionales en Empresas.

Los países de la Unión Europea contemplan estos y otros programas de características similares destinados a la activación del empleo juvenil, como áreas de estudios e intervención socio-política prioritarias. Asimismo, los agrupan dentro del sistema de Garantía Juvenil que fue diseñado siguiendo los modelos de Austria y Finlandia, cuyos resultados mostraron que es necesario hacer inversiones para facilitar el tránsito desde la formación hacia la inserción socio-laboral de los y las jóvenes puesto que con estas medidas lograron reducir notablemente, y en un período de tres meses desde el alta de los solicitantes, la tasa de desempleo juvenil. Debido a la urgencia de los estados miembros por luchar contra la difícil inserción de este colectivo en el mercado de trabajo, decidieron implantar este modelo en el resto de países, entre ellos España.

Paralelamente, de forma más específica dentro del sistema de Garantía Juvenil encontramos la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016 que entre otros, sienta las bases de los Programas Emple@Joven y Emplea@25+. Esta estrategia está compuesta de cuatro ejes

principales. Estos son: mejora de la intermediación, mejora de la empleabilidad, estímulos a la contratación y fomento del emprendimiento.

Cabe destacar que, como decíamos, se trata de programas cuyo diseño está basado en modelos implantados en otros países. En este sentido, consideramos que cuando se “imitan modelos” es importante adaptar esas ideas al contexto socio-educativo, político-económico y cultural en el que se pretende implantar, así como a las necesidades y características del colectivo con el que se va a trabajar. Realizar ese análisis de necesidades adecuadamente, diseñar los programas en torno a las mismas y, teniendo en cuenta el contexto en el que estas personas viven, supone la diferencia entre éxito y fracaso de un programa sea cual sea su disciplina (empleo, educación, sanidad, cultura, etc.).

272

3.2. Políticas de aprendizaje permanente y formación por competencias

El aprendizaje permanente es una necesidad política-social que está muy ligada al mundo del trabajo. En un mercado laboral y contexto social tan globalizado y cambiante es prácticamente obligatorio el reciclaje de conocimientos puesto que estas transformaciones nos exigen la adquisición y/o mejora de competencias profesionales.

Según datos proporcionados por Ariadna de la Casa, responsable del programa de prácticas de *Nestlé* en las jornadas de Encuentros para el Empleo³, en su III edición, organizadas por la Universidad Pablo de Olavide, algunos de los puestos de trabajo más demandados en el año 2010, no existían en 2004. Este dato nos hizo reflexionar acerca de la rapidez con la que cambian las exigencias del mercado y la necesidad de reflejar estas ideas en nuestro trabajo.

Siguiendo esa línea, como trabajadores no podemos quedarnos obsoletos. Una persona que estudió la carrera de Derecho hace diez años, por ejemplo, probablemente no podría ejercer bien su trabajo a día de hoy si no conoce los cambios a nivel legislativo. En este sentido, parece que este desfase de conocimientos solo compete a trabajadores adultos, sin embargo, consideramos que teniendo en cuenta la rapidez con la que se transforma el Mercado de Trabajo, es también algo que cada vez afecta más a los y las jóvenes.

Un proceso de aprendizaje permanente y continuo necesario para poder ser trabajadores competentes dentro del Mercado de Trabajo actual es lo que se pretende con las políticas de

³ Ariadna de la Casa ofreció esos datos en su ponencia *Ponte en valor con Nestlé* que tuvo lugar en la III Edición de Encuentros para el Empleo celebrado en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla los días 10 y 11 febrero de 2015.



aprendizaje permanente cuya finalidad es mejorar la cualificación de las personas con bajo nivel de formación o actualizar competencias profesionales que han quedado desfasadas. Esto permite, fomentar la adaptabilidad de los trabajadores a los puestos de trabajo y por consiguiente mejorar su nivel de empleabilidad.

Al igual que el trabajador debe adaptarse a los cambios que se producen en el mercado laboral, es necesario adaptar estas políticas de aprendizaje permanente al contexto actual. Esta es la clave del Marco Estratégico de Educación y Formación 2020 el cual establece cuatro objetivos estratégicos que fueron aprobados en la Resolución del Consejo de 2009. Estos son:

- Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad.
- Mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación.
- Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa.
- Incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación y la formación.

Para la consecución de los objetivos marcados por este Marco y poder así contribuir a que los y las jóvenes salgan fortalecidos de este periodo de crisis económica, siendo esta la clave principal de la Estrategia Europa 2020, es preciso que los Estados miembros cooperen entre sí. Para ello, es ineludible que hay que desarrollar mecanismos de cohesión entre los distintos responsables de los programas de Formación, los programas de Empleo y los programas de Orientación Profesional.

4.- LA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL COMO INSTRUMENTO POLÍTICO-SOCIAL PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS Y LAS JÓVENES EN EL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO ACTUAL

Las diversas y rápidas transformaciones a las que se enfrenta el mercado de trabajo español y más concretamente el andaluz, provocan una serie de consecuencias traducidas en la necesidad de cambiar los modelos y sistemas formativos y de Orientación Profesional.

En anteriores contextos de expansión económica (recordemos los datos estadísticos del periodo entre 2005-2007 momento cumbre en dicha expansión), cierta praxis basada en itinerarios asistencialistas y que abusaba del uso de políticas pasivas, situaba a la formación para el empleo y a la orientación profesional en un plano marginal dentro de la política social



de nuestro país ya que existían numerosas ayudas económicas y no consideraban necesario afrontar los problemas del desempleo desde la perspectiva de intervención social y/o preventiva. Además, esto iba acompañado de que era fácil integrarse laboralmente aunque se tuviese un nivel bajo de calificación (Fernández y Sánchez, 2012).

En el momento actual, esa percepción de la formación y orientación profesional ha cambiado y éstas se han convertido en elementos indispensables en la lucha contra el paro y desempleo juvenil. Además, ahora no solo preocupan los datos estadísticos acerca del paro y desempleo sino las numerosas barreras con las que se encuentran los y las jóvenes para acceder a un puesto de trabajo digno y más o menos estable que les permita insertarse socio-laboralmente.

Es evidente que la falta de oportunidades modifica la relación de los jóvenes con el mercado de trabajo (Álvarez y López, 2012). Por tanto, existe la necesidad de formar y orientar a dichos jóvenes, para que sean trabajadores competentes y puedan así afrontar con éxito aquellos problemas que pueden surgir ante la incertidumbre de no saber cómo establecer esa relación con el entorno socio-laboral.

Aunque, como decíamos, esa visión acerca de la formación y orientación profesional poco a poco esté cambiando, hay todavía que renovar las acciones para así poder transitar del modelo asistencialista al modelo de intervención-prevención.

Los programas de formación y orientación profesional tienen por tanto que adaptarse a las rápidas y numerosas transformaciones que sufre el mercado de trabajo. Así, algunos autores plantean un modelo integral de formación y orientación laboral que sustenta la idea de que estas tienen que estar adaptadas no sólo a la contexto laboral actual, sino también a las necesidades y características de las personas que la reciben (Chisvert, 2014; Hierbert, 2012; Lawy, Quinn y Dimet, 2010; Pereira, 2016).

Cabe destacar, que dentro de este modelo integral de formación y orientación laboral los profesionales que trabajan con los beneficiarios de estos programas desempeñan un rol fundamental y es de vital importancia que diseñen y lleven a cabo programas que, como decíamos, tengan en cuenta todas las dimensiones (personales, sociales, culturales, etc.) de los participantes de los procesos de formación y orientación (Hierbert, 2012; Pereira, 2016).

En la línea de lo anterior, siguiendo las ideas de Pereira (2016), consideramos que los Educadores y Educadoras Sociales, con una formación específica en materia de empleo e

inserción sociolaboral, podemos llevar a cabo acciones formativas y de orientación profesional desde un punto de vista inclusivo, de atención a la diversidad y siguiendo unos criterios de calidad. Todo ello, como decíamos, proponiendo un cambio de paradigma que rompe las barreras del asistencialismo.

4.1. La formación integral como medio para adquirir o mejorar las competencias personales y profesionales

“La formación se entiende como la preparación que se requiere para desempeñarse con éxito en determinada profesión, campo o actividad” (Delgado, 2008:93). Para ello, no solo basta con aprender conocimientos relacionados con una ocupación concreta o con un sector laboral determinado. Cuando hablamos de jóvenes y, sobre todo jóvenes con nivel formativo superior, solemos “caer en la trampa” y pensar que ellos están perfectamente preparados para trabajar puesto que sus conocimientos teóricos están más o menos actualizados. Sin embargo, para que estos jóvenes puedan ser considerados trabajadores cualificados necesitan más que competencias formativas, precisan una serie de competencias personales y profesionales.

Cuando hablamos de competencias hacemos referencia a una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto socio-educativo y laboral. Entre esas competencias hay algunas que todas personas precisan para tener un desarrollo personal y profesional integral. Éstas aparecen recogidas en el marco europeo de Competencias clave para el aprendizaje permanente.

Las *competencias clave* recogidas en el marco son ocho:

1. Comunicación en la lengua materna
2. Comunicación en lenguas extranjeras
3. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología
4. Competencia digital
5. Aprender a aprender
6. Competencias sociales y cívicas;
7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa
8. Conciencia y expresión culturales (Comisión Europea, 2007).

En relación con estas competencias claves, los países miembros cuentan con un marco europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC). Se trata de una herramienta estándar cuyo objeto es poder dividir en ocho niveles las cualificaciones



profesionales. Así, clasifica en ocho niveles (siendo el 1 el nivel más bajo y el 8 el más alto) conocimientos, destrezas y competencias. Esto permite poder equiparar los niveles y así mejorar la movilidad europea de los trabajadores y estudiantes de los países miembros (Comisión Europea, 2008).

Una de las claves fundamentales de ambos marcos de referencia es fomentar el aprendizaje permanente y para toda la vida. La formación para este aprendizaje debe ser flexible y adaptarse a las necesidades y características de los colectivos, en este caso de los y las jóvenes. Además, consideramos que ésta tiene que construirse a partir de los conocimientos y niveles de formación previos. Es necesario adaptar el currículo y que se convierta en algo motivante y atrayente para estos jóvenes, que recordemos, que están en un período de tránsito de la formación hacia el empleo y que las condiciones socioeconómicas actuales están dificultándoles ese proceso. Asimismo, no debemos olvidar que esta formación tiene que adaptarse a la realidad del contexto e intentar ser orientadas hacia las exigencias del mercado de trabajo. Estos son aspectos que hay que cuidar y tener en cuenta para que la formación sea integral y, eso es algo que compete a los formadores.

4.2. El modelo integral de Orientación Profesional

La Orientación Profesional, al igual que la Educación Social, es una profesión de carácter pedagógico cuyo fin es conseguir la inserción sociolaboral de las personas, a través de acciones de guía, apoyo y asesoramiento dirigidas a la mejora de la empleabilidad.

En esta línea, consideramos que los programas y proyectos de Orientación Profesional deben estar encaminados hacia el desarrollo de competencias profesionales y personales necesarias para insertarse en el mercado de trabajo.

Según Blancas y Jurado (2011:286), la Orientación Profesional, “*es entendida [...] como un proceso continuado de intervención a lo largo de la vida, donde se ofrece un servicio de guía, asesoramiento, información sobre recursos actuales en materia formativa y sobre el mercado laboral*”.

Respecto a la figura del Orientador, en todo proceso de orientación este juega un papel fundamental y sus tareas están encaminadas hacia la clave principal de la Orientación Profesional que es reducir el número de en este caso, jóvenes que no consiguen insertarse o avanzar dentro del mercado de trabajo.



Las tareas fundamentales del Orientador son: informar sobre los recursos existentes y sobre la situación actual del mercado de trabajo; asesorar sobre las mejores opciones o posibilidades de formación y empleo para la persona participante; fomentar la autonomía del participante; motivar para la búsqueda o mejora de empleo e; intermediar entre los participantes, el mundo empresarial y los centros de formación.

Teniendo en cuenta lo anterior, planteamos un modelo de orientación profesional desde un enfoque de intervención y prevención para la inserción sociolaboral. Este modelo, parte de las características, necesidades, motivaciones e intereses de las personas, en este caso jóvenes, y persigue el desarrollo integral de los mismos teniendo en cuenta todas las dimensiones que componen las dinámicas de inclusión y exclusión social (laboral y/o económica, familiar, educativa, salud e institucional).

Este modelo, además, persigue objetivos de la Educación Social, como pueden ser favorecer la autonomía de las personas o favorecer la mejora de las competencias y actitudes de los individuos (Pereira, 2016).

En la línea de lo anterior, cabe destacar, la necesidad de que los procesos de Orientación Profesional sean flexibles en cuanto a que, como decíamos, tengan en cuenta y se adapten a las necesidades y características del colectivo juvenil, considerando todas las dimensiones de éste. Asimismo, tendrán que estar adaptados al contexto.

Por otra parte, durante todo este proceso de orientación las personas jóvenes tendrán que estar comprometidas con su propio cambio y ser sujetos activos con objeto de fomentar la autonomía y el empoderamiento de la persona.

5.- CONCLUSIONES

El mercado de trabajo tiene un carácter dinámico y por ello, las exigencias del mismo cambian de forma rápida y constante. Si a este hecho le sumamos, la situación de recesión económica, nos encontramos un panorama que dificulta el acceso al empleo de las personas y especialmente de las jóvenes, como hemos podido observar en las estadísticas.

Es evidente que no podemos cambiar el hecho de que el mercado de trabajo se transforme y tampoco podemos evitar la crisis económica. Sin embargo, consideramos que, en cierto modo, este problema de desempleo juvenil nos incumbe a todos. No podemos entenderlo como algo individual puesto que estas personas tienen familias, que a su vez viven en barrios que son

una comunidad y así sucesivamente y, al final nos afecta a todos ya sea de forma directa o indirecta. Por ello, manifestamos que es importante tomar conciencia de esta realidad y entre todos contribuir al incremento de las posibilidades de acceso al empleo de este colectivo.

Una de esas contribuciones sería diseñar herramientas de intervención socio-educativa para tratar esta problemática desde diversas perspectivas y con los diversos agentes sociales. En este sentido, los programas de inserción sociolaboral, como parte de las políticas activas de empleo y las políticas de aprendizaje permanente, constituyen un óptimo recurso para dar respuesta a las necesidades y posibilidades de estos y estas jóvenes. Es de vital importancia, desde el enfoque de la Educación Social, cambiar la praxis asistencialista que exclusivamente proporciona prestaciones a las personas desempleadas por un modelo de intervención y prevención orientado hacia la mejora de las competencias profesionales y personales. Sólo desde esta forma de entender y actuar se consigue incrementar, con ciertas garantías de éxito, la posibilidad de este colectivo para encontrar empleo y, por consiguiente, la de romper con las dinámicas de exclusión sociolaboral en las que se encuentran inmersos. Con esto no queremos decir que no se faciliten prestaciones, pero si es necesario coordinar esas políticas pasivas con las activas y las de aprendizaje, puesto que hemos comprobado, analizando resultados de investigaciones actuales, que las prestaciones por desempleo, por lo general, retrasan el encontrar un nuevo empleo para las personas que las cobran.

Al igual que defendemos que se deben combinar las políticas activas con las pasivas, consideramos que es preciso conectar los programas de formación permanente con los de empleo. Esta es una tarea complicada puesto que se trata de aunar objetivos e ir todos hacia el mismo horizonte, en este caso en la lucha contra el desempleo juvenil. En esta línea juegan un papel importante los profesionales encargados de dichos programas.

En cuanto a la formación y orientación profesional integral, insistimos en la necesidad de adaptar el currículo y el diseño de los procesos a las necesidades y características del colectivo con el que se trabaja. En el caso de las personas jóvenes en situación de desempleo es muy importante escucharlas activamente, detectar sus intereses y motivaciones y diseñar actuaciones atractivas para los mismos.

Otro aspecto a tener en cuenta para el diseño y desarrollo de los programas de orientación y formación que consideramos fundamental es que estos tienen que estar dirigidos a fomentar la autonomía del joven o la joven. La persona tiene que ser un sujeto activo durante el proceso



tanto de orientación, como de formación y por supuesto, durante del de búsqueda de empleo. Por ello, los profesionales tiene que mostrar herramientas a dichos jóvenes, pero son ellos los que tienen que aprender a buscar o mejorar su empleo, es decir, cambiar su situación de partida. Esta idea surge de las premisas del desarrollo comunitario, el cual se encuentra inmerso dentro de las prácticas de la Educación Social.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, J. C. y Rico, N. (2013). “Nuevas reglas en la protección por desempleo para facilitar el emprendimiento”. En Fernández, M.F. y Calvo, F.J. (Dirs). *La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, 131-149. Albacete: Bomarzo.
- Álvarez, P.R. y López, D. (2012). “Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional y vital”. En *REOP*, vol.1, núm. 23, págs. 13-25.
- Arranz, J.M y García, C. (2014). “Un examen de los sistemas de prestaciones por desempleo de Experience Rating”. En *Papeles de Trabajo*, nº 4, págs. 3-52. Alcalá de Henares: Instituto de Estudios Fiscales.
- Blancas, R. y Jurado, G.B. (2011). “El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social”. En *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, núm. 50, págs. 280-293.
- Chisvert T. (2014). “Revisión del desarrollo de la orientación sociolaboral como política activa de empleo”. En *REOP*, vol. 1, núm. 25, págs. 8-24.
- Comisión Europea (2007). *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia europeo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea (2008). *El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Decreto-ley 2/2015, de 3 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.
- Delgado, E. (2008). “Los contenidos Programáticos y la Formación Integral en el Diseño Curricular”. En *Posgrado y Sociedad*, vol. 8, nº 1, págs. 89-121.
- Encuesta de Población Activa [en línea].
<http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595>. [20 de abril de 2016].



- Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016. [En línea]. <<http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/informate.html>>. [18 de enero de 2016].
- Estrategia Europa 2020 (E2020) [en línea]. < <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/mc/redie-eurydice/prioridades-europeas/e2020.html>>. [16 de abril de 2016].
- Fernández, S. y Sánchez, J.M. (2012). “La Orientación laboral como instrumento político-social en contextos de crisis. La respuesta ante la incertidumbre del empleo”. En *La Razón Histórica. Revista Hispanoamericana de Historia de las Ideas*, vol. 18, núm. 6, págs. 20-38.
- Lawy, R., Quinn, J. y Diment, K. (2010). “Responding to the ‘needs’ of young people in Jobs without training (JWT): some policy suggestions and recommendations”. En *Journal of Youth Studies*, vol.3, núm. 13, págs. 335-352.
- Pereira, A. (2016). La orientación profesional desde el enfoque de la Educación Social, un modelo integral de intervención. *Actas de Comunicaciones del VII Congreso Estatal de Educación Social*, Sevilla, 21-23 de abril. Sevilla: COPESA.
- Sáez, F. (2014). “Las políticas activas de empleo: un análisis de su eficacia”. En Marín, M. (Dir.) y Bote, V. (Coord.), *Reflexiones sobre el mercado de trabajo: continuar la reforma*, págs. 189-207. Madrid: FAES.

