



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

**PLAN DE EMPLEO PARA
MEJORAR LA EMPLEABILIDAD
DE LOS JÓVENES**

Alumno/a: Francisco Javier Gijón Martínez
Tutor/a: María Rosa Vallecillo Gámez
Dpto: Derecho Público y Derecho Privado Especial

Junio, 2018

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
1. JUSTIFICACIÓN	2
1.1 Los jóvenes y el mercado laboral.....	2
1.2 Formación de los jóvenes	5
2. FUNDAMENTACIÓN	8
2.1 Medidas de fomento de empleo a nivel Nacional	8
2.1.1. Garantía Juvenil	8
2.2 Medidas de fomento de empleo en Andalucía	10
3. PROPUESTA DE DESARROLLO METODOLÓGICO	11
3.1 Diagnóstico	11
3.2 Colectivo destinatario	13
3.3 Entidades colaboradoras	13
4. OBJETIVOS.....	14
4.1 Objetivo general	14
4.2 Objetivos específicos	14
5. PROGRAMAS DE EMPLEO	14
5.1 Programa “Primera Experiencia de Empleo”	14
5.2 Programa “Fórmate”	15
6. PRESUPUESTO	17
7. TEMPORIZACIÓN	17
7.2. Cronograma.....	17
8. PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL.....	21
9. CONCLUSIONES	25
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

RESUMEN

El colectivo juvenil, concretamente la población de entre 16-24 años, ha sido uno de los colectivos que más han sufrido la crisis económica en la que nos encontramos inmersos actualmente. Entre los ámbitos que se han visto afectados, el más importante y objeto de nuestro trabajo, es el ámbito laboral. El no tener acceso al mercado de trabajo y a un empleo digno, les ha llevado a ser un colectivo vulnerable de exclusión social.

Por ello, desde el Trabajo Social, se hace indispensable crear un Plan de Empleo que, a través de dos programas orientados a jóvenes con y sin formación, mejore su empleabilidad, facilite su entrada en el mundo laboral y, por todo ello, se produzca una inclusión en la sociedad reduciendo su situación de vulnerabilidad.

Palabras clave: jóvenes, plan, empleo, inclusión, mercado laboral.

ABSTRACT

The youthful group, concretely the population of between 16-24 years, has been one of the groups that more have suffered the economic crisis in which we are immersed at present. Amongst the areas that have met affected, the most important and object of our work, it is the work setting. Not to have access to the job market and to a gainful employment, it has led them to being a vulnerable group of social exclusion.

For it, from the Social Work, it becomes essential to create an Employment plan that, across two programs orientated to youthful group with and without formation, improves his employability, facilitate his entry in the job market and, for all this, an inclusion in the society reducing his situation of vulnerability.

Keywords: youthful, plan, employment, inclusion, job market

1. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto de intervención desarrolla dos programas, uno de formación y empleo y el otro de empleo, los cuales persiguen la mejora de la empleabilidad de los jóvenes de Mengíbar, dicho colectivo es uno de los más perjudicados en la crisis actual.

El propósito que se persigue es que los jóvenes adquieran unos conocimientos y experiencia profesional, para que les sea más fácil acceder al mercado laboral.

Por un lado, tenemos un programa de formación y empleo, destinado para aquellas personas que no poseen un título formativo. En dicho programa se llevarán a cabo diferentes cursos, a la misma vez que se desarrollará la práctica de la profesión en la que se esté formando.

Por otro lado, se realizará un programa para ayudar a que los y las jóvenes que poseen un título adquieran experiencia profesional de lo que han sido formados.

En definitiva, lo que busca este proyecto es facilitar que los jóvenes tengan su primera toma de contacto con el mercado laboral y así les sea más fácil entrar en él.

1.1 Los jóvenes y el mercado laboral

En el Boletín emitido por el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) sobre la última Encuesta de Población Activa (EPA)¹, en España hay 6.519.200 jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y los 29 años.

De estos jóvenes, existen 3.591.600 jóvenes que se encuentran en activo², lo que supone un 55,09%, produciendo un descenso de 2,20% (136.200 jóvenes menos) con respecto al último trimestre. Según EPA, existen 2.577.200 jóvenes ocupados³, esto se traduce en una tasa de empleo del 39,53%, aunque existe una bajada de 1,54% (94.600 jóvenes menos) en relación con la última Encuesta de Población Activa realizada.

En relación a lo anterior, la tasa de paro⁴ de la población joven, de edades comprendidas entre 16 y 29 años, se sitúa en el 28,24%, esto quiere decir que hay 1.014.400

¹ Encuesta de Población Activa: es una investigación continua y recoge de forma trimestral los diferentes datos de la población en relación con el mercado de trabajo: números de ocupados, activos, parados e inactivos.

² Población activa: personas de 16 o más años, en este caso de 16-30 años, disponibles para incorporarse al trabajo o que se encuentra ya trabajando.

³ Población ocupada: personas de más de 16 años, en este caso de 16-30 años, que se encuentra trabajando por cuenta ajena o por cuenta propia. Dependiendo de la jornada laboral, se clasifican en ocupados a tiempo parcial o a tiempo completo.

⁴ Tasa de paro: Relaciona el número de parados/as entre el total de la población activa de la misma edad

jóvenes parados, de los cuales 330.100 buscan su primer empleo, su pone un 32,55% del total de jóvenes desempleados. Con respecto al último trimestre se ha conseguido un descenso de 3,91% correspondiéndose con 41.300 jóvenes menos en desempleo.

De otro modo, en la EPA viene le reflejada la franja de edades de 16 a 24, en este período de edades hay 4.032.400 jóvenes. De los cuales 1.489.900 jóvenes se encuentran en activo, esto supone una tasa de actividad⁵ del 36,95%. Se puede ver un descenso de un 3,10% con respecto al último trimestre.

De esos jóvenes que se encuentran en activo, hay 931.700 jóvenes que tienen un trabajo, estamos hablando de una tasa de empleo⁶ de 23,11%, se ha producido una caída del 2,53% con respeto al tercer trimestre del 2017. Sin embargo, existe una tasa de paro del 37,4% (558.200 jóvenes), esto supone un incremento de jóvenes parados del 1,49% desde el tercer trimestre, de estos jóvenes, 258.100 están buscando su primer empleo.

Tras lo expuesto, se puede ver que existe una gran diferencia a la hora de poder obtener un puesto entre los jóvenes, ya que encuentran mayores dificultades los jóvenes de 16 a 24 años, que cuya tasa de desempleo es mayor (37,4%).

Como bien se sabe, Andalucía es una de las Comunidades Autónomas más golpeada en la crisis económica actual. Esta Comunidad Autónoma cuenta con 1.282.100 jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 29 años, ambos incluidos, de los que 670.200 jóvenes se encuentran en activo, esto supone una tasa de actividad del 52,28%.

Andalucía cuenta con 415.400 jóvenes con empleo, esto supone una tasa de empleo de 32,40%, en comparación con la EPA del tercer cuatrimestre ha descendido 1,63%, pero supone un ascenso del 2,40% con respecto a la misma fecha del 2016. Sin embargo, cuenta con una tasa de paro juvenil de 38,03%, esto implica que 254.900 se encuentren en situación de desempleo, supone un descenso del 0,65% en relación al último trimestre del 2017 y del 5,28% en relación con el cuarto trimestre del 2016.

Como ya hemos dicho anteriormente, Andalucía es una de las Comunidades más golpeadas por la crisis y esto ve reflejado en los jóvenes. La Comunidad Autónoma tiene una tasa de paro de un 10% superior que la media nacional, por lo que aún queda mucho trabajo por desarrollar para disminuirlo.

⁵ Tasa de Actividad: relación entre el número de activos/as y total de la población de la misma edad.

⁶ Tasa de empleo: relación entre el número de ocupados/as y el total de la población de la misma edad.

Este alto porcentaje se debe a una serie de dificultades o, como viene recogido en la *“Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven”* del Ministerio de Empleo y Seguridad, debilidades estructurales, como son:

- **Alta tasa de abandono escolar:**

España es uno de los países con una alta tasa de abandono escolar de la Unión Europea, a pesar que durante el período de crisis haya crecido el número de jóvenes que han optado por completar su formación.

Los expertos del mercado laboral señalan que el abandono escolar temprano es una de las principales causas del desempleo juvenil, ya que la empleabilidad depende mayoritariamente del nivel de formación que se tenga. Por ello, se trata de un problema grave para aquellos y aquellas jóvenes que abandonan los estudios motivados por las ofertas de empleo de sectores que piden mano de obra poco cualificada.

- **La marcada polarización en el empleo joven:**

El temprano abandono escolar motivados por la oferta de empleos de baja cualificación, ha producido que existan un elevado número de jóvenes con escasa cualificación, y el rápido crecimiento del sistema educativo, que ha generado en poco tiempo un alto número de jóvenes graduados, son unas de las causas que ha provocado una alta polarización de la población joven activa por niveles de formación.

Además, a lo citado anteriormente, hay que sumarle el avance tecnológico que ha aumentado la demanda de trabajadores cualificados, por consiguiente, reduciendo la de no cualificados. Asimismo, se están contratando a trabajadores cualificados en puestos que no se requieren cualificación.

- **Conocimiento de idiomas extranjeros:**

Hoy en día el conocer algún o algunos idiomas extranjeros es un factor clave a la hora que encontrar un empleo. España posee un porcentaje por encima de la media de Europa en cuanto a jóvenes que conocen un solo idioma extranjero. Sin embargo, si observamos la media de jóvenes que conocen dos o tres idiomas extranjeros, se encuentra por debajo de la media de la Unión Europea.

- **Difícil acceso al mercado laboral de los y las jóvenes en riesgo de exclusión:**

Los jóvenes que se encuentran en riesgo de exclusión presentan mayores dificultades a las horas de conseguir y mantener un puesto de trabajo de calidad. Esto se debe a que, los

y las jóvenes cuyas familias se encuentra en una situación socioeconómica adversa y por su situación personal o social, presente un elevado porcentaje de abandono y fracaso escolar.

- **Escasa iniciativa de autoempleo o empresarial:**

La escasa iniciativa se debe a la dificultad para acceder al crédito, el poco fomento de la cultura emprendedora en la educación y formación, el complejo proceso administrativo para la creación de empresas y la escasa proyección internacional de las PYMES españolas.

1.2 Formación de los jóvenes

En España existen dos tipos de formación, la reglada y no reglada. La primera, la formación reglada, comprende aquellas enseñanzas que se encuentran dentro del Sistema Educativo español.

El sistema educativo en España se encuentra en un proceso de reforma desde que en 2013 se aprobase la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), esta Ley modifica la Ley Orgánica de Educación, la cual se encontraba vigente desde el 2006.

Las características principales del Sistema Educativo:

- **Descentralización:** las competencias en educación se reparten entre la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
- **Autonomía:** pedagógica, organizativa y de gestión de los recursos de los centros educativos.
- **Participación de la comunidad educativa** en la organización, gobierno, funcionamiento y evaluación de los centros.
- Las ofertas académicas que establece esta formación reglada son:
- **Educación Infantil**, es una etapa educativa que cubre desde los 0 hasta los 6 años.
- **Educación Primaria**, es obligatoria y gratuita, comprende desde los 6 hasta los 12 años
- **Educación Secundaria Obligatoria (ESO)**, es obligatoria y gratuita, comprende desde los 12 hasta los 16 años.
- **Bachillerato**, es una educación postobligatoria, que se cursa, mayormente entre los 16 y los 18 años.
- **Formación Profesional**, son enseñanzas de carácter voluntario, que responde a la actual demanda de empleo.

- **Enseñanzas universitarias**, son enseñanzas voluntarias, a las que se accede, normalmente, a partir de los 18 años.
- **Formación de adultos.**
- **Enseñanzas deportivas**, son de carácter voluntario y normalmente se accede a partir los 18 años.
- **Enseñanzas artísticas**, son de carácter voluntario, y no poseen un límite de edad.
- **Enseñanzas de idiomas**, son de carácter voluntario, las cuales no poseen una edad límite.

Por otro lado, hablaremos de la enseñanza no reglada. Este tipo de enseñanzas no oficiales son complementarias a las reguladas por el Sistema Educativo. Tras la realización de este tipo de curso se expedirá un diploma o certificado del propio centro, atendiendo criterios de asistencia, participación o aprovechamiento del curso. Aun siendo un título no oficial, tiene validez a efectos laborales.

Se podrá acceder a estos cursos de cualquier nivel educativo, cada curso especificará cuáles son sus requisitos de acceso. Para los estudios no reglados superiores, el sistema de acceso va a depender de cada centro, pero normalmente se requiere tener aprobado el Bachillerato o la Formación Profesional de nivel superior.

En la enseñanza no reglada existen dos tipos de estudios:

- **Estudios no reglados de base** ofrecen una formación básica que nos permite acceder a algunas profesiones y/o ampliar tu formación. Ejemplos de estos estudios: Idiomas, tanatopraxia, danza, etc.
- **Estudios no reglados superiores** complementan la formación de base en función de las necesidades del mercado o las carencias formativas de cada uno. Ejemplos: Relaciones Públicas, Diseño gráfico, cine, piloto de aviación civil, medio ambiente, cocina.

Por último, tenemos que hacer referencia a los Certificados de Profesionalidad, los cuales se encuentra enmarcados en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación⁷. El Certificado de Profesionalidad es un instrumento que acredita una serie de competencias

⁷ SNCFP: conjunto de instrumento y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, mediante el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

necesarias para poder desarrollar una actividad laboral. Al encontrarse enmarcados en el SNCFP van a ser reconocidos por el Ministerio de Educación.

Cada certificado se va estructurar en tres niveles de cualificación, cada uno de estos niveles dependerán del grado de autonomía, responsabilidad, complejidad de los conocimientos.

Para conseguir estos certificados, se puede acceder a través de dos formas:

- Por la acreditación de la experiencia laboral, superando el procedimiento establecido legalmente.
- Por la formación, superando los distintos módulos necesarios para la obtención del Certificado de Profesionalidad.

Para poder acceder a la formación de un Certificado de Profesionalidad se deberán reunir una serie de requisitos, dependiendo del nivel de cualificación al que se quiera acceder:

- Nivel 1. No se exigen requisitos académicos ni profesionales, solo se deberá poseer habilidades de comunicación que permitan el aprendizaje.
- Nivel 2. Será necesario cumplir algunos de los requisitos que se exponen:
 - Título de Graduado en ESO.
 - Certificado de Profesionalidad de nivel 2.
 - Certificado de Profesionalidad de nivel 1, y que pertenezca a la misma área y familia profesional.
 - Cumplir el requisito para acceder a ciclos formativos de grado medio o haber superado las pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.
 - Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años o la de 45 años.
 - Tener las competencias clave, recogidas en el anexo IV del Real Decreto 34/2008, para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente al Certificado de Profesionalidad.
- Nivel 3. Al igual que en el nivel anterior deben cumplir algunos de los siguientes requisitos:
 - Título de Bachiller.
 - Certificado de Profesionalidad de nivel 3.

- Certificado de Profesionalidad de nivel 2, perteneciente a la misma área y familia profesional.
- Cumplir el requisito para acceder a ciclos formativos de grado superior o haber superado las pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.
- Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años o la de 45 años.
- Tener las competencias clave, recogidas en el anexo IV del Real Decreto 34/2008, para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente al Certificado de Profesionalidad

2. FUNDAMENTACIÓN

2.1 Medidas de fomento de empleo a nivel Nacional

Se tratan de medidas o normas orientadas a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, a través de ayudas a la contratación, facilitando el acceso al trabajo de determinados colectivos, apoyando a los trabajadores autónomos, prestando facilidades para la integración laboral de personas con discapacidad o potenciando las empresas de inserción.

Concretamente nos vamos a centrar en aquellas medidas dirigidas al colectivo juvenil.

2.1.1. Garantía Juvenil

La Garantía Juvenil es una forma nueva de gestionar el empleo joven. Su objetivo es proporcionar una oferta individualizada y de calidad, tras haber finalizado su formación o iniciar el desempleo. Esta oferta consistirá en una oportunidad de empleo, autoempleo, período de prácticas o acción formativa.

Este plan está dirigido para todas las personas jóvenes entre 16 y 29 años, o hasta los 30 años si se tiene alguna discapacidad igual o superior al 33%, los cuales no se encuentren trabajando ni estudiando.

Los requisitos necesarios para poder inscribirte en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil son los siguientes:

- Tener la nacionalidad española o de la Unión Europea o de los Estados que forman parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza, y encontrarse en España, en ejercicio de libre circulación y residencia.

- Estar empadronado en cualquier localidad del territorio nacional español.
- En el momento de solicitar la inscripción, debes tener entre 16 y 29 años. En caso de tener un grado de discapacidad igual o superior al 33%, entonces ha de ser menor de 30 años.
- No haber trabajado en el día natural anterior a fecha de presentación de la solicitud.
- No haber recibido acciones educativas ni formativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- Presentar una declaración escrita de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. En caso de ser demandante de empleo, bastará con estar inscritos en los servicios públicos de empleo (SEPE).

El Sistema de Garantía Juvenil establece que la Junta de Andalucía dispone de un plazo de seis meses para ofrecerle a los jóvenes una oferta de empleo, una acción formativa o educativas, y de esta manera cumplir con las recomendaciones establecidas por la Unión Europea.

Estas ofertas tienen que dar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral y servir como vía de inserción en el mercado de trabajo. Existen distintas alternativas posibles:

- Ofertas de empleo: seis meses de duración y mínimo al 50% de la jornada ordinaria.
- Puesto de aprendizaje: contrato de formación y aprendizaje, así como el programa escuelas taller o casas de oficio.
- Puesto de prácticas: se encuentra reguladas por los Estatutos de los trabajadores o las prácticas no laborales de empresa, de las reguladas en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre. Ambas deben cumplir las condiciones del marco de calidad aprobado en la Unión Europea.
- Acciones para el autoempleo y el emprendimiento: aquellas que garanticen el inicio de una actividad por cuenta propia con alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

2.2 Medidas de fomento de empleo en Andalucía

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, está en vigor una Estrategia europea para el empleo. Nos referimos al Programa Operativo Fondo Social Europeo Comunidad Autónoma de Andalucía 2014-2020, el cuál fue aprobado el 17 de diciembre de 2015.

Cuenta con una aportación económica de algo más de 1.193 millones de euros. Esta cantidad económica está dirigida para realizar actividades orientas a favorecer el empleo, la inclusión y a la formación, siendo de especial interés priorizar a los colectivos más vulnerables y que tienen mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Estos fondos deberán ser invertidos teniendo en cuenta tres ejes:

- Mejorar la calidad del empleo y fomentar la movilidad laboral.
- Apoyar la inclusión social y luchar contra la pobreza.
- Mejorar la formación profesional y prevenir el abandono escolar.

El Fondo Social Europeo invierte en las personas, concretamente se centra en la mejora de las oportunidades de empleo y de educación. A la misma vez, que busca mejorar el contexto de las personas que se encuentra en una situación de pobreza.

Las inversiones del Fondo Social Europa, están destinadas para la puesta en marcha de programas en materia de empleo, especialmente aquellos relacionados con las políticas europeas de Empleo Juvenil, en nuestro caso la iniciativa de la Garantía Juvenil, de esta manera poder ofrecer una oportunidad de empleo formación, autoempleo o prácticas.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), ha puesto en marcha distintas iniciativas de empleo juvenil. Las cuales están orientadas para aquellos jóvenes que se encuentre inscritos en la Garantía Juvenil. Se trata de medidas que impulsan la contratación del colectivo juvenil, a través de incentivos a empresas. Las iniciativas propuestas son:

- Bono Empleo Joven: Es una medida que se encuentra en marcada en el Programa Emple@joven. Esta iniciativa pretende fomentar la obtención de empleo, así como ayudar a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral. Para poder llevar a cabo esto, se conceden una ayuda económica a las personas o entidades que contrate a una persona joven titular de este Bono de Empleo Joven. Consta de 4.800€ de incentivos por contrato de 12 meses realizado a una persona titular de dicho Bono.
- Iniciativa de Cooperación Social y Comunitaria: el objetivo de esta iniciativa es promover la creación de empleo en la Comunidad Autónoma, a través del fomento de la inserción laboral de personas jóvenes desempleadas por parte

de los Ayuntamientos, para realizar proyectos de cooperación social y comunitaria. De esta manera, le permitirá mejorar su empleabilidad puesto que adquirirán competencias profesionales.

- Incentivos a la contratación indefinida de personas jóvenes: estos incentivos tienen por objeto animar a las empresas que hayan contratado a una persona titular de Bono de Empleo Joven o del programa Prácticas Profesionales para el Empleo, a que continúen con su contratación, y transforme su contrato en indefinidos. Consta de 4.750€ de incentivos por contrato, tras 12 meses de contratación con Bono Empleo Joven o 6 meses de prácticas.
- Becas profesionales en empresas: consta de una beca de 2.700€ por seis meses de prácticas.

3. PROPUESTA DE DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1 Diagnóstico

Mengíbar es un municipio de la provincia de Jaén, que se asienta en la falda de una pequeña colina, en el Valle del Guadalquivir. Se sitúa al noreste de la provincia y pertenece al Área Metropolitana de Jaén. El municipio limita con los términos de Jabalquinto, Torreblascopedro, Villargordo, Jaén, Cazalilla y Espeluy.

El término de Mengíbar se encuentra bañado por tres ríos, el Guadalbullón y Guadalimar, ambos son afluentes del tercer río que transcurre por el municipio, el Guadalquivir. Iniciándose en Mengíbar su curso medio, esto favorece al aprovechamiento de sus aguas.

Le cruza de Norte a Sur la autovía Bailén-Motril (A-44), a 12 kilómetros se une con la Autovía Madrid-Cádiz (A-4). Además, Mengíbar cuenta con una estación de ferrocarril, Mengíbar-Artichuela, que se corresponde con la línea de Espeluy a Jaén. Por último, cabe destacar que al Sur de Mengíbar, se encuentra el Parque Tecnológico de GEOLIT, perteneciente a propio municipio.

Mengíbar cuenta con 9.916 personas, de las cuales 4.944 son hombres (49,86%) y 4.972 mujeres (50,14%). El municipio cuenta con un Índice de infancia⁸ del 18,49% (1.834 niños y niñas de 0-14 años). Por otro lado, presenta un Índice de juventud⁹ del 19,79% (1962

⁸ Índice de infancia: porcentaje, de la población total, que se corresponde con la población infantil (0-14 años) del municipio.

⁹ Índice de juventud: porcentaje, de la población total, que se corresponde con la población joven (15-29 años) del municipio.

jóvenes). Por último, Mengíbar presenta un Índice de vejez¹⁰ del 14,12% (1.400 personas mayores de 65 años).

A continuación, hablaremos sobre el nivel de formación que presenta la población de Mengíbar, según el último Informe Estadístico del Municipio (marzo 2018). Mengíbar cuenta con un 7,59% (507 personas) de la población que no tienen estudios. El 16,09% (1.075 personas) presentan incompletos los estudios primarios. Sin embargo, el 26,90% ha finalizado los estudios primarios. Por otro lado, el 43,20% (2.886 personas) tienen estudios secundarios. Por último, el 6,21% (415 personas) poseen estudios postsecundarios.

Mengíbar registra un paro de 1.090 personas, se corresponde a un 16,32%. De esas personas que se encuentra en paro, 286 personas pertenecen a la población juvenil de municipio, estamos hablando que 26,24% de las personas que se encuentra en situación de desempleo, son jóvenes.

Si relacionamos los datos de paro con el nivel de formación de estas personas, observamos que 1,83% no poseen estudios. Por otro lado, tenemos al 8,53% que no llegaron a completar los estudios primarios. Sin embargo, tenemos un 5,78% de personas que se encuentra en paro y han completado los estudios primarios. Un 8,17% de personas desempleadas que han completado sus estudios postsecundarios. Por último, donde encontramos un mayor porcentaje de paro, el 75,69%, se corresponde con aquellas personas que tiene completados sus estudios de secundaria.

Por otro lado, observamos que el mayor porcentaje de personas paradas proviene del sector servicios, con un 42,29%. Sin embargo, el sector de actividad que menos paro ha producido en el municipio ha sido la industria, con un 6,51%. Por último, destacar que, de las personas registradas en el paro, el 11,74%, se corresponde a personas que están buscando su primer empleo.

Hasta marzo de este mismo año, según viene recogido en el Informe Estadístico del Municipio, se llevan realizados 310 contratos. De los cuales, el 9,68% de los contratos se corresponde a jóvenes de entre 16-24 años, y un 10,97% de los mismo a personas de 55-65 años. Sin embargo, vemos que el mayor porcentaje de contratos se realizan a jóvenes de entre 25-29 años, el 18,39%, seguido del 15,16% de los contratos que se han realizado a personas de edades comprendidas entre los 40 y 44 años.

¹⁰ Índice de vejez: porcentaje, de la población total, que se corresponde con la población mayor de 65 años del municipio.

Si nos basamos en la contratación en relación con los niveles de estudio, observamos que solo se han realizado 3 contratos (0,97%) a personas que no poseen ningún estudio. Seguido, solo un 3,55% de los contratos se han realizado a personas poseen estudios postsecundarios. Por último, los dos niveles de estudios, donde se han realizado más contratos son a personas con estudios primarios completos y estudios secundarios, con el 40% y 42,90%, respectivamente.

En conclusión, podemos determinar que existen un paro elevado de personas que solo poseen estudios secundarios, sin embargo, en cuanto a los contratos realizados hasta el momento, estás personas son las más contratadas. A la misma vez, podemos decir que los jóvenes de 25-29 años son los más contratados.

3.2 Colectivo destinatario

Este plan de empleo, que hemos diseñado, va dirigido para los jóvenes de 16-24 años del municipio de Mengíbar, que se encuentren en desempleo. A pesar de que no poseen un alto porcentaje de desempleo, el 13,49%, se corresponde con 147 jóvenes. Sin embargo, si son a los jóvenes que menos contratos se le han realizado, con un 9,68% de contratos, estamos hablando de 30 contratos.

3.3 Entidades colaboradoras

Para poder llevar a cabo este plan era necesario llegar a acuerdos con las diferentes pymes, hoteles, gestorías, agencias de viajes que existen en el municipio. Así como las distintas empresas que se encuentra instaladas en el Parque Tecnológico de GEOLIT, que pertenecen a los sectores de aceites y agroalimentación, energía y sostenibilidad, social, TIC y telecomunicaciones, etc.

De esta manera, estableceremos un Pacto por el Empleo Juvenil del municipio. Las empresas que acepten el Pacto deberán realizar, mínimo, un contrato en prácticas que no deberá durar menos de seis meses ni superar el año. A la misma vez que son beneficiarias de los incentivos que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo.

Además de estas empresas, el Ayuntamiento de Mengíbar, también formará parte del desarrollo del proyecto, habilitando su escuela taller para el desarrollo de las actividades. A la misma vez, el consistorio será el encargado de ponerlo en marcha y asignar las diferentes plazas.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Mejorar la empleabilidad de, al menos, el 30% de los jóvenes que se encuentran en situación de desempleo.

4.2 Objetivos específicos

- Formar a los jóvenes en una profesión determinada.
- Facilitar que los jóvenes adquieran su primera experiencia en el mercado laboral.

5. PROGRAMAS DE EMPLEO

Para poder llevar a cabo los objetivos específicos, por consiguiente, el objetivo general planteado, debemos poner en marcha dos programas paralelos.

5.1 Programa “Primera Experiencia de Empleo”

Este Programa de “Primera Experiencia de Empleo” tiene como finalidad proporcionar al colectivo juvenil su primer contacto con el mundo laboral, siempre y cuando tenga una Formación Profesional o Universitaria.

Este programa está destinado para 22 jóvenes desempleados de 16-24 años. Además, de los citados deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Ser titular del Bono Empleo Joven.
- No haber trabajado en los últimos seis meses.
- No haber transcurrido más de dos años de la finalización de la Formación Profesional o Universitaria, o de la convalidación de los estudios en España.
- No haber sido contratado/a en prácticas para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a un año.

El sistema de acceso a este programa será a través de un proceso selectivo, al cual la persona solicitante deberá inscribirse, de acuerdo con el siguiente baremo:

- A. Formación relacionada la profesión de la plaza que se quiere ocupar. Se podrá obtener un máximo de tres puntos:
 - a. Cursos de 16 hasta 40 horas de duración (0,15 puntos).
 - b. Cursos de 41 hasta 150 horas de duración (0,25 puntos).

- c. Cursos de 151 hasta 400 horas de duración (0,60 puntos).
 - d. Cursos de más de 401 hora de duración (1 punto)
- B. Duración del desempleo, se podrá obtener una puntuación máxima de un punto:
- a. Menos de 3 meses (0,25 puntos).
 - b. Entre 3 y 6 meses (0,50 puntos).
 - c. Entre 6 y 12 meses (0,75 puntos).
 - d. Más de 12 meses (1 punto).
- C. Cargas familiares. Se otorgarán 0,50 puntos por cada persona que se considerada carga familiar (hijo/a menor de 16 años), pudiéndose obtener como máximo un punto.
- D. Estar empadronado en el municipio, al menos, desde el 1 de enero de 2018. Tiene una puntuación de tres puntos.
- E. Discapacidad reconocida igual o superior al 33%, se puntuará con 1,5 puntos.

El tribunal encargado de llevar a cabo esta selección, será compuesto por un funcionario del Ayuntamiento de Mengíbar, un funcionario de SAE, así como un responsable de la empresa que oferta la plaza.

5.2 Programa “Fórmate”

Este programa consiste en una acción de formación en alternancia con el empleo, es decir, se impartirá un curso y a la misma vez que se realizarán prácticas. Este programa está dirigido a 22 jóvenes de 16-24 años, que se encuentren en situación de desempleo, y tenga como máximo el Graduado en Bachillerato.

De otro modo, en este programa lo que vas a recibir será una formación en competencias clave. Tras su finalización, se expedirá un Certificado de Profesionalidad de nivel 1, el cual te abre la puerta para poder acceder a la formación de cualquier Certificado de Profesionalidad nivel 2.

La persona que acceda a este programa, firmará un Contrato para la Formación y el Aprendizaje de una duración de 6 meses.

El programa consta de tres fases:

- 1) Durante los tres primeros meses, el 80% de las horas lo dedicaremos a la formación en las competencias clave y en el Certificado de Profesionalidad. El 20% restante, es trabajo efectivo, es decir, de trabajo en el ámbito

profesional en el que nos estamos formando. La persona percibirá una remuneración equivalente al 20% del Salario Mínimo Interprofesional.

- 2) Durante el cuarto y quinto mes, pasaríamos a dedicar el 50% de las horas a la formación y el otro 50% al trabajo efectivo. En esta fase, la persona joven percibiría una remuneración equivalente al 50% del Salario Mínimo Interprofesional
- 3) En el sexto mes, dedicaríamos el 25% de las horas a la formación en competencias clave y el Certificado de Profesionalidad. El 75% restante, lo dedicaremos al trabajo efectivo. En este último mes, la persona pasaría a percibir una remuneración equivalente al Salario Mínimo Interprofesional.

Las personas que deseen acceder a este programa deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- No haber trabajado en los últimos seis meses.
- No haber transcurrido más de un año desde que se finalizaron los estudios, o su convalidación.
- No deberás poseer una titulación superior al Graduado de Bachillerato.

El sistema de acceso a este programa será a través de un proceso selectivo, al cual la persona solicitante deberá inscribirse, de acuerdo con el siguiente baremo:

- A. Duración del desempleo, se podrá obtener una puntuación máxima de un punto:
 - a. Menos de 3 meses (0,25 puntos).
 - b. Entre 3 y 6 meses (0,50 puntos).
 - c. Entre 6 y 12 meses (0,75 puntos).
 - d. Más de 12 meses (1 punto).
- B. Cargas familiares. Se otorgarán 0,50 puntos por cada persona que se considerada carga familiar (hijo/a menor de 16 años), pudiéndose obtener como máximo un punto.
- C. Estar empadronado en el municipio, al menos, desde el 1 de enero de 2018. Tiene una puntuación de tres puntos.
- D. Discapacidad reconocida igual o superior al 33%, se puntuará con 1,5 puntos.

El tribunal encargado de llevar a cabo esta selección, será compuesto por un funcionario del Ayuntamiento de Mengíbar, el o la Técnico de la Concejalía de empleo, un funcionario de SAE, así como la Secretaria del Ayuntamiento.

6. PRESUPUESTO

GASTOS			INGRESOS	
Programa "Fórmate"	42.093,48€		Ayuntamiento	42.093,48€
Programa "Primera Experiencia de Empleo"	6 meses de contrato	4.415'4€/ persona		
	12 meses de contrato	8.830'8 €/ persona		

Tabla 1. Presupuesto Plan de Empleo.

7. TEMPORIZACIÓN

Este plan tendrá una duración de un año, desde el 1 de enero del 2019 hasta el 30 de diciembre del mismo año, a excepción del Programa de Primera Experiencia Profesional, que finalizará el 30 de enero de 2020.

7.2. Cronograma

Presentación solicitudes	Proceso selectivo Programa "Primera Experiencia Profesional"	Proceso selectivo del Programa "Fórmate"	Programa "Primera Experiencia profesional"	Programa "Fórmate"

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO
1		FORMACIÓN	FORMACIÓN	FORMACIÓN			FORMACIÓN						
2				FORMACIÓN	FORMACIÓN		FORMACIÓN						
3				FORMACIÓN	FORMACIÓN	TRABAJO EFECTIVO	FORMACIÓN						
4		FORMACIÓN	FORMACIÓN	FORMACIÓN		TRABAJO EFECTIVO	FORMACIÓN						
5		FORMACIÓN	FORMACIÓN	FORMACIÓN		TRABAJO EFECTIVO	FORMACIÓN						
6		FORMACIÓN	FORMACIÓN		FORMACIÓN	TRABAJO EFECTIVO							
7		FORMACIÓN	FORMACIÓN		FORMACIÓN	TRABAJO EFECTIVO							
8		FORMACIÓN	FORMACIÓN	FORMACIÓN	FORMACIÓN		FORMACIÓN						
9				FORMACIÓN	FORMACIÓN		TRABAJO EFECTIVO						
10				FORMACIÓN	FORMACIÓN	TRABAJO EFECTIVO	TRABAJO EFECTIVO						
11		FORMACIÓN	FORMACIÓN	TRABAJO EFECTIVO		TRABAJO EFECTIVO	TRABAJO EFECTIVO						

8. PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL

La actual crisis en la que nos encontramos inmersos, ha generado una situación negativa para los jóvenes. Dependerá de su situación social y familiar el que le afecte en mayor o menor medida. Los jóvenes que proceden de las clases medias y trabajadoras y los que pertenecen a familias en situación de exclusión social, van a ser los más afectados ante esta situación.

Según Cabello y Ponce de León (2016) los jóvenes procedentes de clase media y trabajadora presentan una trayectoria laboral fragmentada y aunque mejoren su cualificación, deben competir por trabajos escasos y no cualificados. El otro grupo de jóvenes, cuyas familias ya se encontraban en situación de exclusión antes de comenzar la crisis, anteriormente accedían a puestos de trabajo no cualificados, y ahora han de competir con los jóvenes que presentan una formación, pero no encuentran empleo acorde a estos estudios.

Según EUROSTAT¹¹, el riesgo de exclusión y pobreza en los jóvenes entre 16 y 24 años, se situó en 2014 en el 38,7%. Por esto, llegamos a la conclusión de que es uno de los colectivos más vulnerables. (Cabello y Ponce de León, 2016).

Las principales ayudas que existen en España por desempleo son de carácter contributivo, por lo que será difícil optar a ellas si no has accedido al mercado laboral o si tu camino en el ámbito laboral ha sido inestable. Por lo tanto, los jóvenes de estas edades difícilmente podrán acceder a estas ayudas, lo que provoca seguir incrementando esa situación de exclusión.

A consecuencia, las personas jóvenes se están viendo obligadas a emigrar a otros países donde les dan mejores oportunidades para vivir.

Por tanto, desde el Trabajo Social, se hace necesario trabajar con aquellos colectivos que se encuentran en situación de vulnerabilidad y dar respuesta a esta situación que viven los jóvenes, intentando resolver o minimizar aquellos problemas que están produciendo un desequilibrio entre ellos y el entorno.

Además de este último, otros fines generales del Trabajo Social son: (García y Meneses, 2012)

- Identificar áreas de desequilibrio entre entorno y usuarios e intentar prevenirlos y resolverlos *“a través del trabajo de caso, trabajo en grupo,*

¹¹ EUROSTAT: Oficina estadística de la Unión Europea

organización comunitaria, administración e investigación” (Skidmore, Thackeray y Farley, 1997).

- Reforzar al máximo el potencial de personas, grupos y comunidades.

La finalidad general del Trabajo Social es *“incrementar el funcionamiento individual y social de las personas y potenciar sus conocimientos y habilidades para alcanzar su bienestar social”* (Fernández, 1992).

Una vez tratados los fines que persigue la disciplina del Trabajo Social, se hace indispensable hablar de las funciones de los trabajadores/as sociales. En el Libro Blanco para la Titulación de Grado en Trabajo Social se recogen cuáles son las principales funciones para un buen desempeño de la profesión. A continuación, nos vamos a centrar en las funciones que se han utilizado en este Plan de Empleo:

- Función preventiva. Prevenir las causas de los problemas individuales y sociales causados por la persona y el entorno. En nuestro caso, prevenir el aumento de la exclusión social que sufren los jóvenes.
- Función de atención directa. Es fundamental la atención, tanto a individuos como a grupos, que presentan problemas o están en riesgo de presentarlos. Centrándonos en este trabajo en la población juvenil con problemas de empleabilidad.
- Función de planificación, a través de la creación y conducción de planes, con unos objetivos claros y mediante un análisis de la realidad, que nos lleven a reducir o solucionar los problemas planteados. En este caso, se ha creado un plan con el objetivo de mejorar la empleabilidad y dar una oportunidad digna de empleo a los jóvenes.
- Función de promoción e inserción social. Como hemos dicho anteriormente, se ha creado este plan juvenil para reducir la exclusión social que sufre este colectivo y favorecer su inclusión en el mundo laboral.
- Función de evaluación, para constatar los resultados obtenidos en las actuaciones llevadas a cabo. En nuestro plan, evaluaríamos si se han cumplidos los objetivos planteados.
- Función de investigación. Proceso de descubrir, describir, interpretar y explicar una realidad para poder hacerle frente.

Para llevar a cabo el plan de empleo desarrollado en este trabajo, ha sido necesario un trabajo investigador que nos ha llevado a conocer la realidad de los jóvenes en cuanto a empleo se refiere y poder darle solución a este problema social.

- Función de coordinación. Llevar a cabo una serie de actuaciones utilizando una metodología adecuada, una línea de intervención y unos objetivos claros. En nuestro trabajo, se ha diseñado y coordinado un plan de empleo juvenil con el objetivo de introducirlos en el mercado laboral.

Además de estas, el trabajador/a social también tiene otras funciones fundamentales, aunque no hayan sido relevantes ni necesarias en la elaboración de este plan:

- Función docente.
- Función de mediación.
- Función de supervisión.
- Función gerencial.

Una vez que han quedado claros los fines y las funciones del trabajador/a social, nos preguntamos: ¿a quién va dirigido nuestro trabajo?

El profesional del trabajo social trabaja con sectores de población, que se definen como *“un conjunto de ciudadanos que reúnen unas características similares y que comparten unas necesidades comunes (...) con el objeto de activar un proceso de inclusión y restablecer el ejercicio de los derechos sociales”*. (García y Meneses, 2012).

Además, desempeña su profesión con gran parte de los colectivos presentes en nuestra sociedad, como pueden ser las personas con discapacidad, los mayores, las personas maltratadas, los inmigrantes, las personas en emergencia social, los jóvenes, los desempleados, etc. En estos últimos, concretamente en los jóvenes desempleados, se centra nuestro plan.

Los trabajadores/as sociales, ante estos colectivos en riesgo de exclusión social, desempeñan sus funciones de la siguiente manera: (García y Meneses, 2012)

- Estudiar y comprender los factores individuales, colectivos, económicos, sociales, etc, que han llevado al grupo con el que se trabaja a una situación de exclusión.
- Ofrecer información y asesorar sobre recursos socio-sanitarios, jurídicos, formativos o de búsqueda de empleo, de los que se puedan beneficiar.

- Acompañar y motivar un proceso de cambio, generando confianza y seguridad en el individuo o grupo para lograr el alcance de sus objetivos.
- Fomentar espacios de integración y participación social de grupos y personas vulnerables.
- Eliminar los estereotipos hacia estas personas o grupos excluidos.
- Fomentar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como se ha dicho anteriormente, la profesión del Trabajo Social va dirigida a una gran parte de nuestra sociedad, lo que conlleva, a su vez, que los trabajadores/as sociales desempeñen su profesión en numerosos ámbitos, como son: los Servicios Sociales, Salud, Educación, Vivienda, Urbanismo, Cooperación para el Desarrollo, Empleo y Justicia (Barranco, 2006).

Nuestro plan, concretamente, lo podemos enmarcar, en primer lugar, como un Programa de Inserción Social, que se encuentra dentro del ámbito de los Servicios Sociales y, en segundo lugar, como un Programa de Desarrollo Local.

Un Programa de Inserción Social pretende conseguir la integración de una persona o grupo en la sociedad, a través de planes de actuación, como el que hemos elaborado, que permita alejar a nuestro grupo de trabajo de las zonas de exclusión, proporcionándole alternativas de formación, ocio, empleo, etc y creando con ellos una red comunitaria más beneficiosa y eficaz.

Un Programa de Desarrollo Local consiste en aprovechar los recursos económicos, sociales, formativos, culturales, etc, es decir, los recursos endógenos que ofrece una comunidad y que favorecen y mejoran las condiciones y la vida general de sus habitantes. Concretamente, según Pérez y Carrillo (2000), el desarrollo local se define como *“aquel proceso reactivador de la economía y dinamizador de la sociedad local que mediante el aprovechamiento de los recursos endógenos existentes en una determinada zona es capaz de estimular y fomentar su crecimiento económico, crear empleo, renta y riqueza y sobre todo mejorar la calidad de vida y bienestar social de la comunidad local”*.

Las funciones del trabajador/a social en estos programas son (García y Meneses, 2012):

- Generar procesos de participación organizados para promover acciones dirigidas al desarrollo de la comunidad.
- Fomentar que comunidades y organizaciones se auto gestionen.

- Gestionar y promocionar proyectos de desarrollo local para optimizar el aprovechamiento del territorio.
- Fomentar el liderazgo comunitario en los proyectos de desarrollo local.
- Colaborar en la planificación, desarrollo y puesta en marcha de programas de educación ambiental, planes de convivencia ciudadana y cohesión social.

Además, dentro de estas funciones del trabajador/a social, cabe destacar la más importante para este trabajo, por ser, concretamente, lo que hemos realizado:

- Apoyar y gestionar los proyectos de creación de empleo destinados a poblaciones desfavorecidas y vulnerables.

Enmarcamos nuestro plan dentro de ambos programas porque, al conseguir la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, estamos reduciendo el riesgo de exclusión que actualmente sufren y, por consiguiente, estamos consiguiendo su inclusión en la sociedad, así como en el mercado de trabajo. Para conseguir esto, estamos aprovechando los recursos endógenos presentes en el municipio de Mengíbar, tales como el comercio, PYMES, hoteles y las diferentes empresas situadas en el Parque Tecnológico de GEOLIT.

En conclusión, el papel del trabajador social es crear, planificar, desarrollar y evaluar un plan específico de orientación e inclusión laboral, dirigido a jóvenes con problemas de empleabilidad y que nos va a permitir, de manera indirecta, disminuir y prevenir la exclusión social de este colectivo, a la vez que, de forma directa, se favorece la inclusión en el mundo laboral y en la sociedad.

9. CONCLUSIONES

Con la llegada de la crisis el colectivo juvenil se vio muy afectado. Hoy, siguen teniendo problemas para conseguir empleo. Por ello, es necesario que desde las distintas Instituciones sigan apostando por las diferentes medidas de fomento, propuestas para mejorar la empleabilidad, así como reducir el abandono escolar de este colectivo. Que como hemos visto anteriormente, suele ser una de las principales causas por las que a los jóvenes les resulta difícil encontrar un empleo.

Durante el periodo en el que los jóvenes se encuentren en algunos de los dos programas, ya sea en el Programa de “Primera Experiencia de Empleo” o en el Programa “Fórmate”. En el primer programa, al estar trabajando en una empresa se van a convertir en personas que aportan al mercado y al Estado, a la misma vez, están adquiriendo

experiencia en la profesión. En el otro programa, al recibir una prestación económica, aporta del mismo modo al Estado.

Del mismo modo que, al obtener esta prestación económica a través de estos programas, van a ayudar en la economía del país. Puesto que este sueldo va a ir destinado a cubrir sus gastos, principalmente, sus necesidades básicas. Por lo que, no van a tener que recurrir a ayudas del Estado o depender de lo que sus familias le puedan dar para mantenerse.

Con la implementación de estos dos programas de empleo se busca que el colectivo juvenil mejore su empleabilidad, a la misma vez, que se encuentre capacitados para poder desempeñar la profesión estudiada.

De otro modo, se busca que las personas que participen en este programa adquieran las competencias y experiencia necesaria que se exige en el mercado laboral. Así mismo, estamos fomentando la contratación de este colectivo.

Por lo tanto, el objetivo de este plan es conseguir una mejora de la empleabilidad del colectivo juvenil que se encuentre en desempleo. De esta forma, vamos a reducir su riesgo de que entre en exclusión, fomentando su incorporación al mercado de trabajo. A la misma vez, que se les da la oportunidad de que puedan seguir trabajando en aquellas empresas donde hayan realizado estos programas. De no ser así, los jóvenes han adquirido experiencia profesional, la cual es, hoy en día, necesaria para que puedas ser contratado.

A la misma vez, de manera indirecta estamos ayudando a contribuir a la economía del país, puestos que los jóvenes invertirán más para cubrir sus necesidades.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argos Observatorio (2018). *Informe estadístico del Municipio*. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/downloadInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=478043>
- Ayuntamiento de Mengíbar (2016). *Situación geográfica y plano de Mengíbar*. Recuperado de <http://aytomengibar.com/plano/>
- Barranco, C. (2006). Trabajo Social: enfoques y miradas sobre los estudios, la profesión y la investigación. *Revista Atlántida*, 4, 33-55.
- Cabello, S.A. y Ponce de León Romero, L. (2016). El escenario de vulnerabilidad de los jóvenes en España. *Trabajo Social hoy*, 79, 7-26.

- Educaweb (2018). *Descripción y objetivos de las enseñanzas no regladas*. Recuperado de <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/sistema-educativo/ensenanzas-no-regladas-no-oficiales/>
- European Comission: Eurydice (2016). Aspectos clave del sistema educativo en España. Recuperado de https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/spain_es
- Fernández, T. (1992). *En torno a la política social Argentina*. En Universidad Nacional de Córdoba. Argentina (coord.) *Trabajo Social con casos* (17-27). Madrid: Alianza Editorial.
- Garantía Juvenil en Andalucía (2018). *¿Qué es la Garantía Juvenil?* Recuperado de <http://garantiajuvenilandalucia.es/que-es-la-garantia-juvenil/>
- Garantía Juvenil en Andalucía (2018). *Iniciativas y programas*. Recuperado de <http://garantiajuvenilandalucia.es/iniciativas-y-programas/>
- García, F. J. y Meneses, C. (2012). Ámbitos de Intervención del Trabajo Social. En T. Fernández (coord.). *Fundamentos del Trabajo Social*. (345-383). Madrid: Alianza Editorial.
- Instituto Nacional de Juventud de España (2017). Encuesta de población activa: Indicadores de Actividad, Ocupación y Desempleo. *Observatorio de la Juventud en España: estadística-injuve. Cuarto trimestre*. 3-26. Recuperado de http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/07/publicaciones/2017-t4_boletin_cifras_jovenes_epa.pdf
- Junta de Andalucía (2014). Fondos Europeos en Andalucía 2014-2020. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae/areas/estrategia-empleo/fondos-europeos-2014-2020.html>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2018). Perfiles de Educación: Estudiantes. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/estudiantes/portada.html>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España (2013). *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf
- Pérez, B. y Carrillo, E. C. (2000). *Desarrollo Local: Manual de uso*. Madrid: ESIC.

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). *Certificados de profesionalidad*. Recuperado de <https://www.sepe.es/contenidos/comunicacion/noticias/certificados-de-profesionalidad-140917.html>

Skidmore, R., Thackeray, M. y Farley, W. (1997). *Introduction to social work*. Allyn and Bacon.