

JORNADAS FORMATIVAS

CAMINANDO por la EMPLEABILIDAD

Buenas prácticas en inserción laboral con
personas en situación de vulnerabilidad

MADRID, 16 Y 17 DE MARZO DE 2016



15

Cuadernos de
Formación



Organizado por:



Coordinadora estatal
Plataformas Sociales
Salesianas

Caminando por la empleabilidad:

Buenas prácticas en
inserción de personas en
situación de vulnerabilidad

Cuaderno de Formación 15

Contenidos impartidos en el curso *"Caminando por la empleabilidad: Buenas prácticas en inserción de personas en situación de vulnerabilidad"*.

Organizado por Coordinadora Estatal Plataformas Sociales Salesianas

Lugar: Madrid

Fecha: 16 y 17 de marzo de 2016

Número de horas: 20 horas

Artículos realizados por:

PACO ESTELLES. Presidente de la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas.

SONIA MARTÍN. Federación de Plataformas Sociales Pinardi.

ELISABETH SANTANA. Fundación Canaria Main.

FRAN VIEDMA. Salesians Sant Jordi.

ESTER MUÑOZ. Fundación Proyecto Don Bosco.

Índice

1. LA IDENTIDAD SALESIANA EN EL ÁMBITO DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL.....	5
2. COACHING LABORAL Y ACOMPAÑAMIENTO HACIA EL EMPLEO.....	7
2.1. Introducción.....	7
2.2. Experiencia Lanzaderas de Empleo	10
2.3. Experiencia Prácticas Transnacionales IDA.....	17
2.4. Experiencia Emprende-Kausay	21
2.5. Experiencia de aplicación de la herramienta Emplea+	23
3. INMIGRACIÓN Y EMPLEO	27
3.1. Introducción.....	27
3.2. Experiencia Karim.....	28
3.3. Experiencia Maín	32
3.4. Experiencia Teranga	34
4. GENERACIÓN DE EMPLEO	40
4.1. Introducción.....	40
4.2. Experiencia Occhiena Centro de Moda Ética.....	42
4.3. Experiencia Emprega Multiservizos	46
4.4. Experiencia Fundació Jovent	47
5. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y RELACIÓN CON EMPRESAS	50
5.1. Introducción.....	50
5.2. Experiencia Accem.....	52
5.3. Experiencia Incorpora Joven.....	55
5.4. Experiencia Primera Experiencia Profesional.....	57
5.3. Experiencia KFC.....	61



Coordinadora estatal

Plataformas Sociales
Salesianas

La identidad salesiana en el ámbito de la empleabilidad juvenil

1

Paco Estellés

La empleabilidad de las y los jóvenes en situación de vulnerabilidad social es un reto presente en todas las entidades miembro de la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas. La razón de fondo de este reto está en el convencimiento que, en gran parte, su proceso de construcción como ciudadanos pasa por su entrada en el mercado laboral. Digo en gran parte por el hecho de que en una sociedad con el índice de paro juvenil tan alto como el actual no podemos poner todas las bazas de este proceso de construcción personal y social únicamente en el hecho de tener un trabajo y hemos de incidir en otros aspectos generadores de ciudadanía (la utilidad social, el voluntariado, los valores sociales, la importancia de la persona por encima de sus circunstancias laborales, etc.) Pero no por eso hemos de olvidarnos de lo importante que es para la persona trabajar, formar parte de una estructura normalizada, disponer de recursos económicos propios, ser reconocido socialmente e identificarse como cualquier otra persona con capacidades y potencialidades para poder trabajar; independientemente de los orígenes familiares, las situaciones personales de vulnerabilidad o la propia mochila de “fracasado” que les ha endosado el sistema educativo ante las dificultades personales para afrontar la escolarización de forma exitosa.



Este convencimiento institucional forma parte de nuestro ser salesiano, San Juan Bosco a partir de 1850 funda los primeros talleres (zapatería, sastrería, encuadernación, sastrería, imprenta y un taller para trabajar hierro) con el objetivo de dar oportunidades laborales y formativas a muchos jóvenes que no tenían condiciones para acceder a una formación reglada por falta de motivación, por no haber podido tener una escolarización normalizada y por el convencimiento de que ponerse a trabajar en un taller era el único camino para sustraerse de la miseria y para construirse un futuro. Como no había los suficientes talleres en Turin que garantizaran unas condiciones laborales dignas y un espacio de crecimiento educativo adecuado, Don Bosco funda sus primeros talleres para garantizar que estos chicos crezcan en un ambiente más protegido y ofreciéndoles una serie de posibilidades de desarrollo. En estos talleres los chicos además reciben una pequeña compensación monetaria para su mantenimiento. Don Bosco caracteriza explícitamente sus propias empresas como obras de caridad, no en competencia con los talleres de la ciudad. Posteriormente estos talleres dieron lugar a las escuelas de formación profesional pero su origen fue eminentemente productivo. (Colette Schaumont Vida de Don Bosco: afanes, retos y pasión. pg 58 y 59. Ed CCS).

En nuestro contexto actual estas intuiciones de Don Bosco se mantienen, y nuestras entidades se esfuerzan, una vez formados las y los jóvenes, en facilitarles la relación con el mundo laboral, en empresas solventes y con una alta responsabilidad social empresarial, que estén dispuestas a apostar por estos chicos y chicas con dificultades sociales, pero con grandes cualidades y potencialidades. Y también cuando no hay un tejido empresarial suficiente a crear las propias empresas que lo permitan (Fundació Jovent, Empresa Multiservi, Insieme S.L. o Occhiena) entre otras.

El cuaderno que os presentamos contiene un conjunto de experiencias de entidades de la CEPSS y otras buenas prácticas de entidades y empresas con las que nos relacionamos que queremos dar a conocer y que formaron parte del encuentro que tuvo lugar en Madrid, los días 16 y 17 de marzo de 2016 en el marco de las Jornadas Caminando por la Empleabilidad. Esperamos que os parezcan tan interesantes como nos parecieron a nosotros.



Coaching laboral y acompañamiento hacia el empleo

Sonia Martín

2



1 INTRODUCCIÓN

La metodología propuesta por Juan Bosco a través de la pedagogía preventiva integra algunas claves básicas que fundamentan la intervención social en las plataformas sociales salesianas.

La atención de Don Bosco a los jóvenes de la Italia de la revolución industrial asienta las bases de la intervención social salesiana, que pone el acento en la generación de respuestas de inclusión nuevas y atractivas. La experiencia de la plataforma social es, por tanto, una invitación a la innovación, a romper con las estructuras clásicas y buscar nuevas fórmulas de generar un abanico amplio de propuestas educativas e integradoras para aquellos que quedan fuera de las estructuras ordinarias. Propuestas que tienen, en la expresión social de sus plataformas, la misión de hacer que cada persona en situación de vulnerabilidad – especialmente los jóvenes- sean protagonistas de su propio crecimiento y maduración. Las plataformas sociales conciben el cambio desde una intervención y atención integral a la persona. Por ello, es fundamental reparar en la labor de acompañamiento de las personas en situación de riesgo de exclusión y, por tanto, en la figura del educador.



El/la educador/a en las plataformas sociales tiene la misión de acompañar el camino de desarrollo de cada persona que acude, con voluntad de mejorar su calidad de vida, a las obras sociales salesianas. Así propone acciones y actividades de desarrollo personal basado especialmente en el diálogo, en la realización de preguntas y la propuesta de actividades que despierten la conciencia crítica.

La figura de educador/a en las plataformas sociales salesianas invita a profesionales formados en disciplinas técnicas del ámbito social y económico: educadores sociales, psicólogos, trabajadores sociales, educación, pedagogía, económicas, etc. a ser “animador”. En contextos sociales donde existen grandes bolsas de pobreza económica y social, el/la educador de plataformas sociales anima y acompaña el proceso de crecimiento personal mediante:

- Priorización de los procesos de personalización y de crecimiento de la conciencia.
- Educación de las motivaciones que guían las opciones de la persona y su capacidad crítica.
- Activación de su implicación para hacer a las personas responsables y protagonistas del cambio.
- Refuerzo y mejora de la comunicación y participación de todas las personas en la plataforma.
- Búsqueda de la corresponsabilidad.
- Establecimiento de relaciones personales con los destinatarios positivas y liberadoras.
- Con actitudes de compartir.
- “Asistencia” de los educadores, entendida como acompañamiento, cercanía animadora, atención a todo lo que sucede, posibilidad de intervención oportuna y ejemplo.

(La presencia activa de los educadores entre los jóvenes. La pastoral Juvenil, Cuadro de referencia 2016)

Es común, para quien se acerca a una plataforma social, encontrarse con un aroma de cercanía y familiaridad. Los discursos, los diálogos, las actitudes y expresiones no son sino indicadores de una dinámica relacional que tiene que ver con la confianza. Hablamos, por tanto, de valores que sólo se gestan desde la relación humana entre las personas que comparten lo cotidiano en las plataformas sociales. Se trata de la relación entre usuarios, educadores y comunidad salesiana.



La relación que los usuarios establecen con los educadores, orientadores/as laborales y maestros/as ofrece una visión innovadora y atemporal de cómo generar procesos humanos transformadores eficaces. Las plataformas presentan hoy una estructura de transformación social referente en todo el territorio español, a través de un modelo pedagógico que busca la competencia profesional de sus educadores y proyectos basados en itinerarios de desarrollo de la persona destinataria para el cambio de la situación vital.

En el marco de la inserción laboral de colectivos vulnerables, las plataformas sociales desarrollan programas donde los beneficiarios realizan un itinerario de desarrollo para lograr acceder a un empleo. Este itinerario pasa por diversas fases que pretenden lograr en cada una de ellas desarrollar las habilidades y competencias personales de la persona para mejorar sus opciones de inserción. Desde la metodología de la intervención social, esta transformación se realiza a través de un acompañamiento individualizado que busca conocer las inquietudes, fortalezas y debilidades de la persona, conocer cuáles son sus potencialidades y cómo puede ir desarrollándolas. Este acompañamiento en el proceso de cambio se realiza en diversos formatos:

- Acompañamiento individual: desde las sesiones individuales que tienen como objetivo orientar y acompañar a través de las diversas fases. Fruto de estas sesiones los beneficiarios elaboran un proyecto de inserción, cuando no vital, para mejorar su situación vital.
- Acompañamiento personalizado: a través de las diversas actividades propuestas por el orientador de referencia y específicamente para el logro de sus objetivos mediante la inclusión en acciones grupales y comunitarias.
- Acompañamiento permanente: incluso cuando ya se ha logrado la inserción. Los educadores de referencia son un recurso social constante y dirigido a acompañar la inclusión plena.
- El acompañamiento en la intervención social de las plataformas salesianas es, por tanto, un elemento clave y sin el cual no se concibe la verdadera transformación. Se trata del mayor recurso que las plataformas sociales ponen a disposición de los colectivos más vulnerables de la sociedad.
- Entre las buenas prácticas para la inserción laboral de las personas en situación de riesgo o exclusión social de las plataformas en España se presentan varias



iniciativas en las que el acompañamiento se configura como el eje vertebrador de la acción inclusiva. A continuación se presentan algunas de ellas.

2 EXPERIENCIA LANZADERAS DE EMPLEO

Entidad: Fundación Santa María la Real

Persona de contacto: Rocío Pérez Guardo

Lugar: Estatal

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

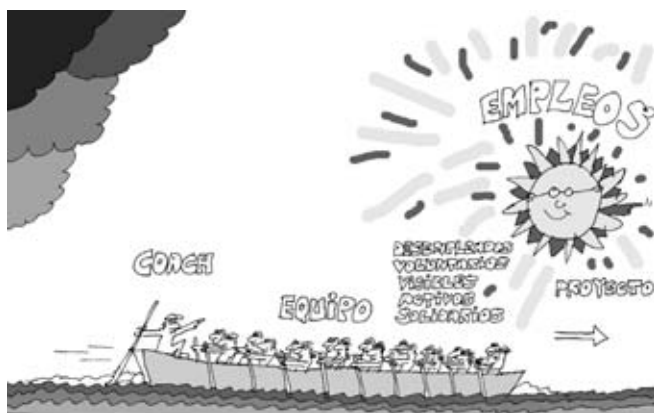
El **Programa Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario** nace en el año 2013, como una nueva herramienta de fomento del empleo que cambia el enfoque de las políticas de inserción laboral desarrolladas hasta el momento. Su promotor, el arquitecto y dibujante José María Pérez “Peridis”, también presidente de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico (entidad que impulsa el Programa), las concibe como un programa de **innovación social con las personas desempleadas**, que plantea una nueva filosofía ante el desempleo. “La Fundación Santa María la Real creó hace treinta años las Escuelas Taller, que han funcionado satisfactoriamente con más de 700.000 participantes. Ahora, estamos ante un mercado laboral global y cambiante, que requiere una nueva forma de actuar, por eso surgen las Lanzaderas”, explica Peridis. El equipo de personas que conforman el Área de Innovación Social de la Fundación, han sido las responsables de dar soporte metodológico a la iniciativa durante estos, casi, cuatro años.

Tradicionalmente, la persona en situación de desempleo tenía un comportamiento pasivo. Las Lanzaderas de Empleo buscan un **enfoque proactivo**; el abandono de la desgana o desilusión, el descubrimiento de todas las **competencias** que tienen para ayudar a los demás y encontrar trabajo en equipo y su refuerzo, y, en general, la optimización de la **estrategia** para la búsqueda activa de empleo.

Una lanzadera es un **equipo heterogéneo** de personas **desempleadas** con espíritu **dinámico, comprometido y solidario**, que acceden de forma **voluntaria** a esta iniciativa y que, acompañadas por un/a **coordinador/a**, refuerzan sus competencias, comparten



conocimientos y colaboran en la consecución de un fin común: **conseguir empleo**, ya sea por cuenta propia o ajena. La Lanzadera **no es un curso**, sino un programa que impulsa equipos de trabajo donde los/as propios/as participantes (que no alumnos), que acuden de forma activa y voluntaria, sin percibir remuneración alguna, son protagonistas de su cambio personal y profesional apoyados por un/a coordinador/a (no profesor).



Las 5 primeras Lanzaderas de Empleo **comenzaron a funcionar en 2013** en Aguilar de Campoo (Palencia) y en cuatro municipios de Cantabria (Torrelavega, Castro Urdiales, Astillero y Santander). Los buenos resultados obtenidos en dichas lanzaderas, facilitaron la extensión del modelo a lo largo del 2014. Durante el **2014 y el 2015 se produjo la gran expansión** del programa, gracias a la colaboración y financiación de administraciones públicas, empresas y entidades privadas, entre las que destacan Fundación Telefónica, Fundación Barclays, Obra Social "la Caixa" o Fundación Caja Burgos, entre otras.

Si hacemos un balance más amplio del Programa LEES, desde su puesta en marcha en 2013, hasta ahora, la Fundación Santa María la Real ha puesto en marcha **más de 200 Lanzaderas de Empleo**, llegando así a **más de 4.500 personas** desempleadas de **116 ciudades** del país, logrando una **media de inserción que supera el 60%**.

La Fundación Santa María la Real intensificará **durante los próximos cuatro años** su compromiso social y lucha contra el paro con la puesta en marcha de **548 Lanzaderas** por todo el país, para ayudar a cerca de 15.000 personas desempleadas de diferentes edades y colectivos. Este crecimiento del programa Lanzaderas contará con una inversión económica de 17,6 millones de euros, para lo que la entidad contará con la



co-financiación de 12,8 millones de euros del **Fondo Social Europeo**, en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social, según recoge la resolución de la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la Economía y de la Responsabilidad Social publicada en el BOE del pasado 5 de enero. Asimismo, estarán implicadas **administraciones públicas** de diverso ámbito (local y regional) y **entidades privadas**, especialmente **Fundación Telefónica**.

2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el proyecto a la hora de trabajar la generación de empleo.

Para conseguir este cambio de enfoque, para lograr sus objetivos, la metodología de trabajo de la Lanzadera se basa en dos líneas de trabajo: una individual y una grupal (donde está el foco de la iniciativa). Desde el punto de vista **grupal**, a lo largo de los **5 meses** de media de duración del Programa y de alrededor de **4 sesiones semanales de 4 horas** de duración, se trabaja siguiendo la lógica de: las presentaciones y aclaración de expectativas, cohesión grupal y articulación funcional en departamentos de trabajo o reparto de responsabilidades por proyectos, transformación de grupo en equipo, generación de identidad corporativa, píldoras formativas de temáticas diversas impartidas por participantes, coordinador/a y voluntariado corporativo, visitas a empresas y centros de emprendimiento, diseño de eventos profesionales, etc. Desde el punto de vista **individual**, se trabaja en la planificación estratégica personal, desde el autoconocimiento y definición de objetivos profesionales, hasta el diseño de planes de acción de mejora y estrategias de comunicación online y offline.

Las **temáticas** trabajadas en el marco de las Lanzaderas son **diversas**: trabajan la inteligencia emocional, la comunicación, la creatividad, la marca personal, la búsqueda de empleo en entorno 2.0; las nuevas técnicas de elaboración y presentación de currículos, el afrontamiento de entrevistas de trabajo, etc. También abordan la búsqueda de oportunidades de negocio y los pasos a seguir para crear su propia empresa.

Un/a **coordinador/a** desarrolla la labor de entrenador/a o dinamizador/a del grupo, acompañándoles desde una **posición horizontal**, con un **enfoque no directivo** que permite a las personas participantes ser las protagonistas de la iniciativa. El



Programa se basa en la cooperación mutua para superar la situación actual. Los/as participantes interactúan en un contexto de confianza donde comparten experiencias, formación e información que mejora notablemente las posibilidades de búsqueda de empleo y el desarrollo de proyectos propios de autoempleo. Para dar ejemplo del cambio de enfoque y actitud que suponen las Lanzaderas de Empleo, siguen una **estructura de funcionamiento similar al de una empresa** con una **cultura colaborativa**. Los/as integrantes se distribuyen en departamentos; se reparten las tareas y trabajan de forma coordinada hacia un mismo objetivo: acceder al mercado laboral.

Todas las Lanzaderas conforman una **red nacional**. Un sistema que actúa como **auto-pista de relaciones** entre coordinadores/as, participantes y profesionales del equipo central de la Fundación, y por lo tanto, de **soporte emocional** y **gestión del conocimiento** generado. Al servicio de la comunidad Lanzaderas están varias herramientas de trabajo: una página **web** (www.lanzaderaseempleo.es) y **redes sociales** asociadas (@Lanzaderas_EES en Twitter y /lanzaderaseempleo en Facebook), una **comunidad de LinkedIn**, reuniones por **videoconferencia** entre Lanzaderas y entre el equipo central y los/as coordinadores/as, **voluntariado corporativo** de empresas colaboradoras, **soporte técnico** y de gestión de personas, **tele plataforma formativa**, etc.



3) Retos a afrontar en la generación de empleo

Cuando se implementa un Programa es de vital importancia establecer un sistema de **evaluación**, que permita identificar el impacto del mismo, así como identificar fortalezas para reforzarlas y áreas de mejora para hacer los cambios que sean oportunos.

Gracias al trabajo de la Consultora de evaluación Red Crea, se realizó a lo largo de 2015 y 2016 una evaluación del impacto social del Programa tomando una muestra significativa de Lanzaderas cofinanciadas por Fundación Telefónica, estudio que trasladó resultados muy positivos, y también retos a tener en cuenta. Entre los resultados destacados figura un importante **retorno social de la inversión** (cada euro invertido en Lanzaderas aporta 2,8 euros de retorno social), y un **impacto neto de inserción laboral** del 20% más comparando el grupo de participantes de Lanzaderas con el grupo de control.

Entre los retos destacan los siguientes, para los cuales se han ido habilitando acciones concretas para darles respuesta:

- **Ajustar el proceso de selección**, promoviendo la participación en el Programa de personas con cualificación media y baja. La tasa de personas universitarias que participan en Lanzaderas era, hasta el momento, alta en relación a nuestra expectativa inicial. Actualmente hemos reformulado nuestra política de difusión, reclutamiento y selección en orden a llegar a perfiles más variados.
- **Reforzar la perspectiva de género**. El impacto neto de inserción es mucho más alto en hombres (29,1%) que en mujeres (9,3%), y pese que esta realidad habla de factores externos a la Lanzadera, como es la discriminación en el acceso y promoción laboral, nos parece interesante trabajar esta temática en la formación de coordinadores/as y en el día a día de Lanzaderas. Ya lo estamos haciendo.
- **Reforzar el voluntariado corporativo y la relación con organizaciones laborales clave** o con importante presencia en todo el territorio nacional, para facilitar el intercambio de información y la intermediación laboral. Se ha creado un puesto específico para reforzar esta labor en el equipo central de Lanzaderas.



- **Reformular la estrategia de trabajo de “cultura emprendedora”** debido al rechazo inicial que suele generar en varios/as participantes, siendo las competencias emprendedoras muy importantes también para el trabajo por cuenta ajena, independientemente de que los/as participantes quieran o no poner en marcha un negocio. Estamos generando nuevos materiales con nuevos enfoques para trabajar la temática de una forma más atractiva.
- **Estimular la planificación estratégica personal** a través de herramientas concretas que permitan el registro de toda la información generada en los procedimientos de trabajo grupales de autoconocimiento, identificación de objetivos profesionales, planes de acción y de comunicación. El foco puesto en el equipo, permite poco espacio de trabajo individual en el seno de las sesiones. Hemos diseñado un Diario de Desarrollo Profesional, y formado a los/as nuevos/as coordinadores/as para sacarle partido con sus equipos.

4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

El Programa Lanzaderas surgió de identificar las necesidades de las personas en desempleo y del mercado de trabajo, y de cuestionar los postulados de la orientación tradicional clásica. Nació de preguntarnos ¿cómo podíamos hacer las cosas de otra manera?, centrándonos realmente en la persona, una histórica demanda de los/as profesionales del sector.

Y así llegamos a identificar los siguientes principios que conformaron **la filosofía** del Programa, base del posterior diseño de la **metodología**, y que comprobamos que fueron y son factores de éxito aún después de unos años:

- **Protagonismo y responsabilidad de la persona:** Lanzaderas confía plenamente en las personas y en su capacidad para salir adelante con recursos propios. Sólo podemos intervenir en lo que depende de nosotros/as.
- **Enfoque no directivo del/a profesional:** No siempre es útil operar con “recetas de fórmula”. Nadie sabe mejor que uno mismo cuáles son sus “respuestas”.



- **Trabajo en equipo:** El apoyo mutuo y las sinergias son la base del crecimiento personal y profesional. Esto es así por el soporte emocional, intercambio competencial y la generación de rutinas.
- **Solidaridad:** Cada Lanzadera desarrolla la solidaridad a nivel interno, entre sus propios miembros (todos/as apoyan la búsqueda de todos/as); y a nivel externo, con la sociedad (a través de eventos solidarios). La solidaridad es componente básico del trabajo en equipo y un enfoque de corresponsabilidad ciudadana transversal a la búsqueda de empleo.
- **Identificación y desarrollo de competencias transversales:** En la búsqueda de lo importante en la esfera empresarial y de lo común para el trabajo en equipo, las competencias transversales son un pilar.
- **Búsqueda de la utilidad:** La burocracia no es un fin en si mismo, es un soporte que nos ayuda a articular y evaluar procedimientos, pero ha de estar al servicio del fin de los programas.
- **Funcionamiento sistémico:** La sistematización y gestión del conocimiento es clave, y para ello se deben habilitar canales de comunicación para co crear nuevas respuestas.
- **Compromiso social y corresponsabilidad público privada:** Se busca el compromiso de distintos sectores y agentes sociales. El desempleo es responsabilidad de todos/as y somos más eficaces rompiendo barreras y aprovechando puntos fuertes de cada interlocutor (administración pública, empresas, entidades educativas, entidades del tercer sector, etc).



3 EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE TRANSNACIONALES IDA

Entidad: Fundación Proyecto Don Bosco

Persona de contacto: Ignacio Vázquez de la Torre Prieto

Lugar: Sevilla y Münster (Alemania)

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

El Proyecto IDA de Prácticas Transnacionales Sevilla–Münster nace como propuesta de colaboración entre el Servicio Andaluz de Empleo, la Fundación Proyecto Don Bosco y la entidad alemana GEBA mbh.

Se trata de un proyecto piloto transnacional para la activación de itinerarios de jóvenes menores de 30 años en situación de desventaja social, del Polígono Sur de Sevilla, con una fase de estancia en el extranjero para la realización de prácticas no laborales en empresas, en la ciudad alemana de Münster.

De este modo, el objetivo del proyecto es mejorar la empleabilidad de estos jóvenes proporcionándoles una experiencia de movilidad transnacional, que les active mediante la adquisición de una experiencia profesional en el extranjero junto con un proceso de acompañamiento personalizado para la posterior inserción en el mercado laboral o en acciones de formación.

Para ello, el proyecto dispuso de varias fases. Tras la fase inicial de selección, se desarrolla la de preparación en la ciudad de origen (Sevilla), la cual duró seis semanas en las que se trabajaron el aprendizaje del idioma alemán, la adaptación a la cultura alemana, la cohesión grupal y las competencias sociopersonales para que la estancia en Alemania fuese lo más estable posible.

Tras el periodo de preparación, los jóvenes seleccionadas (diez en total) participaron de una experiencia de prácticas profesionales no laborales en la ciudad alemana de Münster. En total son 8 semanas de estancia donde la primera fue de adaptación al país de acogida. En esta primera semana se siguió reforzando el aprendizaje del alemán y facilitando la adaptación al nuevo escenario. Durante las seis semanas posterior-



res, un día a la semana (los jueves), los jóvenes continuaron con su mejora del idioma con cinco horas de clases.

Durante las siguientes siete semanas desarrollaron las prácticas no laborales dentro de empresas de la ciudad alemana. En todo momento estuvieron acompañados por una educadora-pedagoga de Fundación Proyecto Don Bosco.

Finalizada la estancia, de vuelta a Sevilla, desde Fundación Proyecto Don Bosco se continuó el acompañamiento individualizado de los itinerarios con apoyos grupales para continuar y consolidar los procesos de cada joven. Los jóvenes volvieron “cargados de energía”. Esa energía se aprovechó buscando respuestas individuales de formación y empleo para cada uno y, en la actualidad, se sigue cuidando para que no vuelvan a caer en viejos patrones.

2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el proyecto a la hora de trabajar la generación de empleo?

- Entender la **mejora de la empleabilidad desde un enfoque de desarrollo de competencias**, mejorando el nivel de aptitudes y competencias (transversales y técnicas) desde la experiencia de transnacionalidad.
- **Específicamente, desarrollar, competencias interculturales.** La preparación intercultural de la estancia en el extranjero no es esencialmente una preparación en cultura general, sino una autorreflexión sobre la propia cultura en sentido amplio, así como sobre las imágenes y los tópicos con respecto a otras culturas. Se pone a prueba de manera ejemplar cómo los jóvenes reaccionan a la extrañeza y, con ello, se anticipa y se reflexiona en un marco protegido sobre la reacción en situaciones parecidas en el extranjero. La práctica de competencias interculturales y de conflictos no sólo influye en los desafíos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la estancia en el extranjero, sino también en las competencias profesionalmente aprovechables. El aprender competencias interculturales también sirve para elevar la empleabilidad.
- Despertar y generar la **autorreflexión** en los participantes. Esta experiencia les posibilita la toma de conciencia de su situación, de su proyecto personal y profe-



sional. Se propicia a los participantes que consideren los posibles problemas en el extranjero como un desafío positivo que les permitirá crecer como personas. Se trata de **empoderar** a los participantes cuando experimentan “que pueden”.

- Propiciar el **contagio entre iguales**, favoreciendo el intercambio de experiencias entre ellos y la participación de otros jóvenes que hayan pasado por procesos similares.
- **Facilitar prácticas laborales** en el extranjero **como proceso de transición profesional**. La integración en el día a día profesional de una empresa extranjera y las experiencias que eso trae consigo tienen un gran significado para los jóvenes.

3) Retos a afrontar en la generación de empleo

Seguir incorporando en el desarrollo de los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral de los jóvenes en situación de vulnerabilidad algunos elementos, tales como:

- La **presencia de la empresa** (no solo en el desarrollo de las prácticas o en la intermediación propiamente dicha) en todo el desarrollo de los itinerarios de los jóvenes (proceso de orientación, de entrenamiento en competencias, de acompañamiento, de toma de decisiones,...) así como en el diseño y desarrollo de las propuesta de intervención de las entidades sociales.
- La “energía”, con **elementos activadores inmediatos** en el ámbito competencial de los jóvenes (por ejemplo, la transnacionalidad, experiencias diferentes atractivas ...)
- Metodologías grupales con seguimiento personal individualizado de coaching, buscando el **empoderamiento de los jóvenes**, de la toma de consciencia de sus procesos personales y profesionales.
- La perspectiva de la **participación comunitaria**, mejorando la empleabilidad de los jóvenes desde una óptica que los sitúe en una posición comprometida ante los grandes retos que impone la situación actual e implicando a los distintos agentes intervinientes, por ejemplo, voluntarios corporativos de empresas, en la trans-



formación social. Este abordaje más global de los itinerarios, genera por ende efectos multiplicadores en el ámbito familiar y comunitario.

- Una **mayor corresponsabilidad** en los procesos de integración sociolaboral de la iniciativa pública, privada y social.

4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

- La actitud de los jóvenes, su buen hacer. Situarlos en el centro de la toma de cualquier decisión del proyecto es siempre la clave del éxito.
- El trabajo previo con los chicos y chicas: el valor del trazado de los itinerarios y de la fase previa.
- La importancia de la figura de la pedagoga junto al grupo.
- La adaptación a Alemania en distintos escenarios (empresas, ocio y tiempo libre, formación, piso compartido ...)
- La comunicación con GEBA, el cuidado de las empresas y su acogida.
- La coordinación permanente a lo largo del proyecto entre Münster y Sevilla, trazando y acompañando el desarrollo de los itinerarios de los jóvenes conjuntamente y en paralelo. Así, en la actualidad, de los diez jóvenes participantes finales, solo uno permanece "inactivo". Del resto podemos decir que dos jóvenes están en formación, dos en Alemania trabajando, uno en trabajos informales y seis trabajando de una manera estable en España.



4 EXPERIENCIA EMPRENDE-KAUSAY

Entidad: Fundación Valsé y Fundación M^a Auxiliadora

Persona de contacto: Lucía Alonso y Magali Montmany

Lugar: Madrid y Sant Vicenç dels Horts (Barcelona)

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

El objetivo de este proyecto común es dar respuesta a la situación de desempleo y falta de capacitación para la búsqueda de empleo a jóvenes en riesgo de exclusión social. Nuestro proyecto se desarrolla en dos localizaciones, en el Barrio del Pilar del Distrito de Fuencarral-El Pardo (Madrid) y en Sant Vicenç dels Horts (Barcelona).

Debido a las demandas prelaborales que nos encontramos en nuestros jóvenes, elaboramos con ellos los itinerarios personalizados atendiendo principalmente a las necesidades individuales, con el objetivo de facilitar así el desarrollo de su propio proceso de inserción.

Algo favorecedor del trabajo en conjunto entre las dos entidades es la sinergia de los dos proyectos que ha facilitado el establecimiento de objetivos y la elaboración de unas herramientas comunes de trabajo, enriqueciendo el desarrollo del mismo.

2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el acompañamiento de los jóvenes desde el proyecto?

Se lleva a cabo una estructura fija y detallada en fases que posibilita el acompañamiento más adecuado a los jóvenes; de modo que facilita a su vez la comunicación entre las dos sedes de ejecución.

Se han elaborado herramientas de trabajo comunes, desarrollado un plan de registro común, y seguimos estructurado un plan de intervención en conjunto que facilite el trabajo. Haber elaborado un plan de detección, evaluación y formación tanto de competencias laborales como personales, ayuda a los jóvenes a valorar de forma objetiva cuáles son sus metas a conseguir, algo que les motiva y les hace más partícipes e involucrados en el plan de trabajo.



3) Retos a afrontar en el acompañamiento en la empleabilidad desde el proyecto?

En el marco que nos ofrece el proyecto, las entidades nos planteamos a algunos retos en cuanto al acompañamiento. En primer lugar encontramos el desafío de fomentar la constancia y el hábito del esfuerzo, así como otras actitudes básicas para poder acceder al mercado laboral. En el proceso del acompañamiento en el marco pre-laboral es de vital importancia favorecer buenos hábitos y actitudes que supongan un valor añadido en la empleabilidad de los destinatarios.

Por otra parte nos enfrentamos al reto de la multiculturalidad y heterogeneidad de los usuarios. Los diferentes contextos de origen de las personas, diferentes niveles de estudios o su cultura previa son factores determinantes en el acompañamiento. Es importante para el educador conocer y saber trabajar desde la multiculturalidad.

También está presente el reto de la cuestión de género en el proceso del acompañamiento para el empleo. Es una cuestión que no sólo afecta a los colectivos vulnerables, sino que está presente en toda la sociedad actual, aunque se hace más latente en personas en contextos de exclusión.

4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

Podemos señalar tres factores fundamentales que están suponiendo factores de éxito para el desarrollo del proyecto entre las dos entidades:

Por un lado el potenciar la comunicación directa y un seguimiento continuo entre las entidades para compartir la puesta en práctica del proyecto, estrategias e inquietudes. Favorecer esta comunicación fluida es imprescindible para que ambos proyectos apunten en una misma dirección.

También podemos destacar el proceso de análisis conjunto de las realidades locales, siendo capaces de apreciar las similitudes y diferencias específicas de cada realidad y programando acciones concretas. Tras el análisis de las realidades, también hemos trabajado conjuntamente en el desarrollo de los procedimientos y metodologías, como en la evaluación y mejora de las mismas.



En tercer lugar el desarrollo del trabajo específico por competencias, nos ha permitido hacer una mejor atención a los jóvenes y poder diseñar itinerarios personalizados que abordaran las necesidades concretas del usuario.

5

EXPERIENCIA DE APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA EMPLEA+ EN LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN PERSONALIZADOS CON JÓVENES

Entidad: Federación de Plataformas Sociales Pinardi

Persona de contacto: Sonia Martín

Lugar: Madrid

Descripción de la práctica

Como se ha presentado desde Accenture la iniciativa Juntos por el Empleo no repararemos mucho en la presentación de este macro proyecto. La idea es poder compartir nuestra praxis en la implementación de las aplicaciones y soluciones IT, en concreto la implementación de Emplea+.

Y compartimos nuestra experiencia porque, más allá de la calidad de la herramienta que es muy alta, pensamos que el auténtico valor es el motor de cambio que supone y su poder transformador de las estructuras de programas de inserción laboral en el tercer sector.

Empezando por el inicio, entramos en el programa por lo atractivo de las diversas soluciones, por la confianza en la Fundación Accenture y con el objetivo de mejorar algunas herramientas. A dos años vista de aquel inicio, podemos decir que más allá de contar con herramientas punteras, éstas sólo han sido la punta del iceberg de los muchos beneficios que hemos obtenido:

- Hemos adaptado nuestros procesos de preselección a los procesos de selección de las empresas. Esto ha supuesto una mejora cualitativa en la relación con las empresas colaboradoras. En total más de 50 procesos de preselección combinado con las empresas con resultados de un 65% de inserción.



- Hemos generado un lenguaje común para todos los profesionales de Pinardi. Actualmente contamos con un diccionario de competencias común y un manual para la evaluación de las mismas.
- Hemos estructurado los procesos formativos ajustándolos por niveles, con procesos cerrados de medición previa, intermedia y final. Respetando la personalización y adaptación de los materiales formativos a las necesidades de los grupos. Más de 200 jóvenes cuentan con un informe que recoge el desarrollo de competencias a nivel cuantitativo.
- Hemos asumido y generado una metodología basada en la medición y la intervención por objetivos. Actualmente el 80% de los programas de Pinardi cuentan con objetivos definidos y un seguimiento continuo que permite su consecución a través de las acciones mitigadoras y redireccionamiento.
- Hemos logrado generar un sentimiento de legitimidad en los profesionales en la realización de sus diagnósticos y valoraciones. La satisfacción de los profesionales respecto a la metodología aplicada mejora.
- Hemos revisado los procesos y fases del itinerario y hemos identificado los puntos de mejora, reestructurándolos durante el proceso de implementación. Se han desarrollado nuevos itinerarios formativos a nivel de competencias que mejoran los talleres formativos existentes hasta entonces.

La pregunta que más nos hacen otras entidades sociales de nuestras redes está relacionada con el coste de la implementación. ¿Cuánto desgasta y cuánto se lleva Emplea+ de la entidad?

En Pinardi el proceso de implementación se ha realizado en 10 meses y se ha simultaneado la implementación de la herramienta con formación en procesos de assessment para los profesionales. Este proceso de cambio metodológico supone un alto grado de dedicación de los profesionales que, a cambio, mejoran notablemente la calidad de su intervención y su identificación con la metodología compartida. Institucionalmente ha supuesto también un elemento que ha permitido realizar cambios conceptuales en la



estructura de la entidad: en el caso de Pinardi su implementación está permitiendo generar sinergias de red más unitarias y el lanzamiento de programas específicos para la mejora de la empleabilidad compartidos. A nivel de recursos ha habido una persona con una dedicación del 10% de su jornada dedicado a la formación, diseño de la aplicación en la entidad, generación de guías de ejecución, acompañamiento de los profesionales en la implementación y soporte técnico.

Durante este proceso por el alto grado de autoexigencia y preocupación por la intervención sin juicios ni valoraciones de los profesionales de Pinardi, se tuvo que poner especial acento en reforzar el complemento que supone Emplea+ a la mirada profesional insustituible. Emplea+ finalmente nos permite generar un diccionario de lo que queremos medir, cómo lo queremos medir y cómo lo vamos a llamar, pero no supone un elemento que diagnóstica automáticamente. Al contrario, supone una herramienta más en el abanico de soluciones que los profesionales emplean. Lo que el profesional observa y extrae de sus entrevistas es la valoración que podemos organizar en Emplea+, recoger y extraer la evolución. Esto fue muy importante a la hora de presentarlo a los profesionales ya que en la intervención social donde está en juego que la vida de las personas mejore, es fundamental una visión humana y personalizada.

Para dar respuesta a la validez técnica de Emplea+ podemos decir que nos dio mucha tranquilidad participar de la construcción de los hitos evaluativos y los materiales formativos junto con muchas otras entidades referentes del sector. La validación de todas las partes de la herramienta mediante un proceso de consenso, dota de carga científica a la metodología.

Emplea+, como el resto de soluciones de Juntos por el Empleo, son herramientas muy potentes. Sin embargo, la experiencia nos dice que es importante tener en cuenta algunos aspectos para el autodiagnóstico de la entidad que permita detectar si la entidad está preparada para un cambio así:

- **Voluntad institucional de cambio:** las herramientas IT aunque se dirijan a un ámbito específico, como es empleo, son herramientas concebidas para las entidades sociales. Esto supone que en ocasiones su adaptación e implementación puede –y en nuestro caso creemos que debe– afectar a toda la entidad y sus áreas de



intervención. Pues como decíamos se trata de un cambio conceptual, que sin la involucración de todos puede generar desequilibrios organizativos. Sin la voluntad institucional de que se produzca esta mejora la implementación técnica está sesgada.

- **Momento vital de la entidad social:** alguno de los elementos que han ayudado a gestionar el cambio ha sido el momento vital en el que Pinardi se encuentra:
 - o un momento saludable a nivel estructural y económico,
 - o maduro con una amplia trayectoria,
 - o con programas y acciones muy asentadas que permiten introducir otras variables,
 - o con una perspectiva de pasado que ha permitido dar y comprender el valor del trabajo por el cambio,
 - o con una visión tendente a la innovación, con un punto de mira de constante mejora, en clave de calidad y eficacia.



Inmigración y Empleo

Elisabeth Santana

3



1 INTRODUCCIÓN

Los programas de empleo se llevan desarrollando por la Plataformas Sociales Salesianas durante más de diecinueve años; partiendo inicialmente de la intervención con la población adolescente, entre 16 y 25 años en situación de vulnerabilidad social

También de forma específica se han llevado a cabo proyectos vinculados a la empleabilidad para personas inmigrantes de diferentes edades. Se han diseñado programas en respuesta a unas necesidades específicas, pues además de necesitar una preparación laboral necesitan también herramientas para la integración en el medio social. Así se abordan de forma específica cuestiones como el desarraigo cultural, la movilidad geográfica, las dificultades de homologación de estudios, la falta de red social y familiar de apoyo; el duelo migratorio, etc.

En las jornadas de Empleabilidad, se consideró muy relevante llevar a cabo una mesa específica de inmigración y empleo, ya que hay las suficientes variables específicas a tener en cuenta como para ser necesaria una reflexión en torno a ello como son: el



choque cultural; la sensibilización empresarial; la atención jurídico administrativa; el tránsito de la primera acogida al itinerario; el proceso migratorio, etc.

2 EXPERIENCIA KARIM

Entidad: Asociación Valponasca

Persona de contacto: Patricia González

Lugar: León

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

El diseño de los itinerarios de integración social y laboral con las personas inmigrantes se realizan en función de cada situación personal y administrativa, dado que sus derechos, deberes y obligaciones varían en función de sus permisos y autorizaciones (Régimen Comunitario, Extra comunitario, con NIE, Asilo y Refugio...) Existen diferencias en la normativa aplicable y éstas determinan la posibilidad de acceso al empleo, a la formación, a sus derechos.

Una vez conocida su situación se diseña junto con cada persona su itinerario. Dentro de la Entidad, Asociación Valponasca, se deriva a cada proyecto de acuerdo con su situación, intereses y demandas. Programa Metas, “programa de inserción sociolaboral, dirigido a personas desempleadas, con acciones de formación, orientación y capacitación personal y profesional” y nuestros proyectos: Incorpora, Main, Mainmi, Actúa, Avanti, Aula Ñ y **Karim**, nuestro programa específico de intervención con personas inmigrantes, dependiente del FSE.

KARIM es un Proyecto dirigido a personas inmigrantes extracomunitarias que residen en León y su alfoz y que sufren situaciones de vulnerabilidad por diversas razones.

Tiene como finalidad, crear un servicio integrado de asesoramiento y acompañamiento para el acceso al empleo y la formación, para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes.



El programa recibe su nombre de un usuario del programa metas, Karim, inmigrante, de origen Mali, al que de manera conjunta entre las Salesianas y Valponasca, se le

ha prestado una atención integral. Desde su acogida y hasta el momento actual, se han trabajado todos los aspectos de integración, desde el aprendizaje del lenguaje, asistencia social, vivienda, apoyo administrativo, búsqueda de empleo... sirviendo de modelo en las siguientes intervenciones.

Una perspectiva integral, comprende todo el proceso de inserción social y laboral, atendiendo a su dimensión individual, grupal e integral, teniendo en cuenta no solo a las personas, sino también a las empresas, entidades de trabajo en red y otros programas de la propia entidad. Se trabaja tanto de manera individual como grupal, siendo las acciones formativas, donde a además de formarse en competencias que mejoran los niveles de empleabilidad crean espacios de encuentro en el que los participantes intercambian experiencias, sienten apoyo y la orientación de otras personas que al igual que ellos/as tienen las mismas necesidades, refuerzan su autoestima y su posición en el ámbito social.

2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el proyecto a la hora de trabajar la generación de empleo?

En cuanto a los aspectos metodológicos, desde Metas Inmigrante se trabaja con cada persona y desde su proceso migratorio.

La persona que se enfrenta a un proceso migratorio, afronta una serie de retos y dificultades que le supone un alto nivel de estrés e incluso indefensión. Supone la ruptura total con redes sociales y del entorno creadas en el país de origen. La falta de apoyos y de herramientas hacen más propensas a las personas inmigradas para formar parte de grupos de exclusión. Desde Valponasca se ofrecen las herramientas necesarias a los/as, hombres y mujeres inmigrantes en la ciudad de León o provincia, para su completa inserción social.

Se trabajan aspectos resilientes, teniendo en cuenta la evolución de cada persona y como tiene asumido el distanciamiento con su País de origen. Damos importancia a las actividades para la mejora de la motivación personal. Tutorías dedicadas a la mejora de las expectativas de éxito y de la sensación de autoeficacia, que de manera autónoma vayan ideando su itinerario.





Desde la fase de acogida, en la que se realiza una primera entrevista, se trabaja, durante todo el proceso tanto los factores personales como externos que les ayudan a superar obstáculos y adversidades así como a transformar su realidad y adaptarse al medio social, cultural y al mercado laboral. Se detectan necesidades y se elabora de manera conjunta el itinerario de inserción laboral y social, se elaboran herramientas de búsqueda de empleo y se informa y orienta sobre su futuro profesional, se

activan las acciones empleo y formación requeridas para alcanzar el objetivo de empleabilidad.

Se adquieren las competencias, habilidades y estrategias que mejoran sus estrategias para acercarse a las empresas y al mercado laboral. A lo largo de todo el proceso se realiza de manera continua seguimientos con el objetivo de ajustar las acciones a las necesidades de cada momento.

Complementan las fases de trabajo con las personas el contacto con el tejido empresarial, la captación de ofertas de empleo, así como las jornadas informativas en las que son las propias empresas quienes informan a las personas desempleadas sobre los sectores, perfiles, funciones de los puestos de trabajo y como se accede a las empresas.

Complementa nuestro trabajo, el realizado en red, con entidades del entorno que apoyan y complementan las acciones.

3) Retos a afrontar en el acompañamiento en la empleabilidad desde el proyecto?

La vulnerabilidad de las personas inmigrantes, la situación de desempleo se alarga en el tiempo y desconocen cómo cambiar de sectores, requieren ayuda para planificar su



itinerario de inserción y mejorar sus niveles de empleabilidad, manifiestan urgencia en las intervenciones sin detectar la importancia de formalizar un proceso de cambio.

Dificultades para el mantenimiento del puesto de trabajo, de ahí la importancia de trabajar las competencias transversales y mejorar en el entrenamiento de las habilidades y estrategias de trabajo en equipo, resolución de conflictos, avances tecnológicos, etc



Desconocimiento del lenguaje español, así como del uso de las nuevas tecnologías, requiere de formación continua y refuerzo en habilidades lingüísticas e informáticas.

Es ineludible resaltar la importancia de visibilizar a la mujer inmigrante. El mercado laboral actual aporta más oportunidades para las mujeres, son ellas las que se hacen mantenedoras de sus familias, lo que implica trabajar desde una perspectiva de igualdad. Se destaca en este caso como los roles de la cultura de origen son a veces incapaces de readaptarse a la nueva situación. La situación de crisis en los sectores típicamente masculinizados, hace que sea la mujer la que con mayores probabilidades de inserción laboral se ocupe de sostener la economía familiar. El hombre, en ocasiones incapaz de adaptarse a la nueva situación, entra en una situación de pasividad.

Trabajo con las empresas, a través del fomento de la concienciación respecto a la responsabilidad social corporativa.

4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

La continuidad dada a los proyectos favorece que las personas inmigrantes cuenten con los apoyos necesarios para afrontar de manera autónoma los nuevos retos que van surgiendo, de la misma manera que desde las entidades vamos dando respuesta y



adaptándonos a las nuevas situaciones ofreciendo información y apoyos actualizados en cada fase del itinerario.

La formación, prelaboral y ocupacional, es la clave del éxito en los programas de empleo.

El trabajo de prospección laboral y el contacto empresarial refuerzan los itinerarios. Un proceso de inserción laboral requiere un trabajo de prospección empresarial de manera que se integren las labores de orientación, formación y acceso al empleo.

3 EXPERIENCIA MAÍN

Persona de contacto: Norma Ramos

Entidad: Fundación Canaria Maín

Lugar: Las Palmas de Gran Canaria

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

Desde la Fundación Canaria Maín, trabajamos por y para la inserción sociolaboral de los colectivos con mayores dificultades de incorporación al mercado laboral. Entre estos colectivos se encuentran los/as jóvenes sin titulación, personas con medidas judiciales y ex reclusos, jóvenes provenientes de familias sin recursos económicos, e inmigrantes, entre otros.

Impartimos cursos de formación profesional, donde los/as usuarios/as obtienen Certificaciones Profesionales y realizan prácticas en empresa.

Los/as alumnos/as que participan en la formación pertenecen a estos colectivos por distintos motivos, por lo que en cada Certificado participan perfiles de distintos niveles educativos, entornos y lugares de procedencia.

Siendo conscientes de que esta situación conlleva una desigualdad en el punto de partida dentro del aula, realizamos intervenciones individualizadas donde se da respuesta a cada caso particular.



2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el acompañamiento de los jóvenes desde el proyecto

Nuestro modelo educativo se centra en una atención globalizada del/la joven, teniendo en cuenta la interrelación existente entre el aprovechamiento académico y la situación familiar y personal. Por lo tanto, la atención se lleva a cabo desde una óptica pluridisciplinar.

Una de las claves del éxito en la intervención con los/as jóvenes, tiene su base en la existencia de un equipo multidisciplinar, que cuenta con formación y experiencia en los distintos ámbitos de trabajo con los/as jóvenes.

En la Fundación Maín, contamos con los siguientes profesionales dedicados a la atención de cada uno de los/as jóvenes:

- Coordinador/a: se ocupa de la documentación y planificación correspondiente a los proyectos, y de la coordinación de los profesionales implicados en el mismo. Así mismo, semanalmente imparte formación relacionada con las competencias básicas (lenguaje, matemáticas, etc.).
- Monitores/as – profesores/as: se encargan de la impartición de la materia correspondiente a los Certificados Profesionales. Así mismo, reciben formación para el trabajo específico con estos colectivos, de modo que incorporan a su metodología formativa estos métodos.
- Educadores/as: esta figura es fundamental en la intervención. Supone una figura de apoyo al monitor/a, que tiene presencia dentro del aula. Actúa desde la detección de necesidades de trabajo individual con los alumnos y la intervención directa en la educación en habilidades sociolaborales de los jóvenes. Así mismo, en caso necesario deriva a otros profesionales la solicitud de actuación individual.
- Psicólogo/a: semanalmente imparte formación grupal a los alumnos de cara a la adquisición de habilidades sociales. Por otra parte, en aquellos casos en los que se considera necesario, atiende de forma individualizada a los alumnos.



- Mediadora laboral: semanalmente imparte formación relacionada con el mercado laboral y la empleabilidad, a fin de que los/as alumnos/as adquieran la información necesaria para conocer sus derechos y deberes laborales, así como para afrontar la búsqueda de un empleo y el mantenimiento del mismo. Por otra parte, realiza una labor de difusión de los proyectos entre el tejido empresarial, y una prospección para la búsqueda de empresas colaboradoras. A través del establecimiento de acuerdos con los empresarios, se acuerda la realización de las prácticas de los/as alumnos/as, y se reciben ofertas de empleo para la inserción de los jóvenes.
- Trabajador/a Social: se encarga de ofrecer la información pertinente y de la realización de trámites en casos específicos, especialmente en el caso de inmigrantes. Está en contacto directo con las unidades de servicios sociales y extranjería. Esto aporta un valor añadido, ya que sirve de apoyo de cara a la resolución de dudas que plantean aquellos empresarios interesados en contratar a un alumno/a inmigrante.

3) Retos a afrontar en el acompañamiento en la empleabilidad desde el proyecto?

En el ámbito concreto del trabajo con inmigrantes, éstos se encuentran integrados en los cursos de formación con el resto de alumnos. Si bien, cabe destacar algunas diferencias respecto a la intervención con los mismos.

Por una parte estos alumnos, en función de su procedencia, suelen presentar el hándicap del idioma. En las ocasiones en las que tienen especiales dificultades como consecuencia de este motivo, se les ofrece apoyo individualizado y/o se les deriva a otros recursos donde reciben clases de español.

Además, en algunos casos se hace necesaria la intervención conjunta de la trabajadora social para realizar los trámites administrativos correspondientes en Extranjería, en función de la situación de su permiso de residencia, trabajo o asilo.

Por otra parte, se presta especial atención al choque cultural y social que supone la inclusión en una sociedad distinta a la suya. Realizamos talleres de difusión y sensibi-



lización en distintas materias, a través de las cuales se trabajan las diferencias culturales en ambas direcciones, dándoles la oportunidad de presentar a sus compañeros/as las costumbres de sus países de origen, resultando una experiencia enriquecedora para ambas partes.

En lo que respecta a la inserción laboral de este colectivo, el trabajo que se realiza no difiere del que se emplea con el resto de colectivos. Creemos que la inclusión debe partir de la normalización. Si perseguimos el objetivo de normalizar situaciones y eliminar diferencias, entendemos que a la hora de acercar una persona a una empresa, se le ha de ofrecer como un trabajador competente que cuenta con las habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para el puesto de trabajo. De esta forma se elimina cualquier tipo de prejuicio existente en el empresario, quien recibe al candidato y lo prueba en las mismas condiciones que a cualquier otro candidato/a. Únicamente en el caso de que necesiten información ampliada sobre su situación administrativa de cara a un posible contrato, se les ofrece el asesoramiento específico pertinente.

4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

En los últimos proyectos llevados a cabo en esta entidad, en la Fundación hemos utilizado este sistema con un alto porcentaje de éxito en la inserción laboral del colectivo de migrantes.

Todo ello nos lleva a concluir, que los factores de éxito de los proyectos se sustentan en la intervención pluridisciplinar, basada en la atención individualizada de las necesidades específicas de cada alumno. Del mismo modo, se hace evidente que la normalización del colectivo a la hora de presentar su candidatura a ofertas de empleo, debe considerarse como un reto a afrontar en el trabajo diario de los agentes que intervienen en la inserción social y laboral del colectivo de migrantes.



4 EXPERIENCIA TERANGA

Entidad: Fundación JuanSoñador

Persona de contacto: Jorge García

Lugar: Galicia

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

La palabra “Teranga” es una palabra Wolof (una de las lenguas de Senegal) que significa “acogida-hospitalidad” este es el elemento diferenciador que define al programa, la intervención personalizada a través del acompañamiento, la adaptación a las posibilidades de cada persona, la potenciación de la autoestima y autonomía en las personas, la cercanía y la calidad humana en el trato, la capacidad de motivar y ayudar a descubrir las capacidades personales para conseguir la inclusión social.

El Programa Teranga a través del proyecto laboral ofrece a las personas migrantes la posibilidad de hacer ITINERARIOS LABORALES de forma personalizada. Estos tienen como fin el mejorar la empleabilidad de las personas hasta llegar a conseguir una inserción laboral. Para ello, el equipo destinado al desarrollo del proyecto Teranga laboral, ofrece varios servicios:

Servicio de Orientación laboral: orientación y asesoramiento de las personas migrantes, diagnóstico, diseño, contrastado entre el orientador/a y la persona migrante, de un itinerario personalizado según el perfil y las necesidades de la persona y seguimiento del mismo. Creación de una bolsa de demandantes de empleo y gestión de la misma.

Servicio de Mediación e intermediación laboral: prospección en empresas y asociaciones de empresarios, con el fin de conseguir ofertas de empleo o posibilidad de prácticas no laborales, para mejorar las posibilidades de inserción de las personas migrantes. Gestión de ofertas de empleo y mediación entre ofertantes y bolsa de empleo.

Servicio de Formación laboral: Preparación de las personas migrantes para la búsqueda activa de empleo y capacitación profesional.



2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el proyecto a la hora de trabajar la empleabilidad con la población inmigrante?

El estilo educativo que se lleva a cabo en el Programa Teranga, en cada uno de sus proyectos está definido por la práctica pedagógica del SISTEMA PREVENTIVO. Este viene definido por la centralidad en la persona como agente de su propio proceso, por la integralidad de la atención y por el acompañamiento cercano y lúcido del proceso de cada persona, hasta que consiga llenar de sentido su proceso migratorio como proceso de inclusión social.

El equipo educativo favorece que las personas encuentren un referente significativo de acogida, empatía, diálogo, alegría, que a través de su escucha activa y su cercanía crítica vaya acompañando el proceso de cada persona hasta que esta discierna, decida y encuentre su propia motivación para conseguir sus objetivos dándole sentido a su proceso migratorio. Por eso en el Programa Teranga se trabaja a través de itinerarios personalizados de inserción, de forma integral y abierta, adaptando los itinerarios a las necesidades de las personas.

La praxis del sistema Preventivo también lleva consigo la educación en valores, centrándose en el respeto de los Derechos Humanos. Se fomenta la participación, la no discriminación por cualquier tipo de diferencia (sexual, religiosa, de raza, de cultura, de capacidad), la convivencia intercultural, la igualdad de género, la tolerancia, el respeto de la diversidad y la armonía medioambiental.

Cada año se programa la intervención educativa, haciendo un Plan de actividades y su presupuesto. Tras haber hecho la evaluación anual del proyecto y el estudio de necesidades de las personas (análisis hecho con la recogida de información desde las propias personas migrantes, desde opiniones expertas, académicas o técnicas, y desde la reflexión del propio equipo educativo), se revisan las líneas de acción y fundamentación del proyecto para el año venidero, y posteriormente se redacta el plan de actividades, que constará de objetivos, acciones, recursos humanos, recursos materiales, indicadores, resultados esperados y presupuesto.

Dentro de la metodología utilizada uno de los principios importantes es el **trabajo en equipo**, ya que esto consolida la intervención, entendiéndola dentro de un contexto integral de la persona migrante.



Las intervenciones **se centran en la persona** migrante adaptándose a su proceso y haciendo seguimientos personalizados, y desde una **perspectiva integral**.

Otro principio importante del equipo educativo es el **trabajo en red**, son diversas las entidades, asociaciones, empresas y ONGs que trabajan en torno a las personas migrantes y por ello consideramos importante el trabajo conjunto que potencia las sinergias y las alianzas multiplicando así los beneficios hacia su inclusión.

La **conexión con el entorno** es otro principio dentro de nuestra metodología de trabajo, hace que no consideremos a la persona como ser aislado, sino como ser social, por lo que dentro de la intervención, la persona se trata en referencia a la familia, y a las redes sociales a las que pertenezca o de las que carezca. Respecto a este punto consideramos importante resaltar el valor que damos al favorecimiento de la **conciliación con la vida familiar**, y para ello acogemos a las personas en el proyecto, acompañadas de sus hijos e hijas si es necesario o facilitando recursos que les permitan conciliar la vida familiar con la participación en el programa Teranga, en cualquiera de sus proyectos.

3) Retos a afrontar en la empleabilidad de la población inmigrante desde el proyecto

Preparación de las personas que están en búsqueda activa de empleo para adecuar su perfil al mercado laboral, y aumentar su empleabilidad desde la orientación laboral y la formación de capacitación y seguimiento personalizado de cada persona en su itinerario.

Definición y clasificación de perfiles profesionales para crear una bolsa de empleo de Teranga.

Prospección con empresas, entidades y otras, que puedan suponer un beneficio para la inserción laboral de las personas que están en la bolsa de empleo de Teranga.

Trabajo en red.

Mediación laboral velando por condiciones laborales justas y respuestas comprometidas de las personas insertadas.



4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

Favorecer la adquisición de habilidades que permitan una mayor autonomía en la búsqueda de empleo.

Proporcionar una formación y capacitación profesional específica en los ámbitos de mayor empleabilidad, favoreciendo el reciclaje profesional.

Continuar con la prospección y fidelización de empresas. Sin duda es crucial el apoyo y la colaboración de las empresas en la consecución de objetivos de inserción. Potenciación de alianzas sólidas, con el fin de fomentar la inserción de personas en situación de vulnerabilidad.

Seguir firmando alianzas y convenios con otras entidades que favorezcan la inclusión.

Seguir velando por condiciones laborales justas y respuestas comprometidas de las personas insertadas.



Generación de empleo

Fran Viedma

4



1 INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta mesa era dar a conocer y profundizar sobre las experiencias en las que las propias Plataformas sociales pueden ser generadoras de empleo para nuestros destinatarios.

La mesa contó con cuatro experiencias de proyectos salesianos, que con diferentes matices ha planteado la creación de oportunidades laborales. Las experiencias presentadas fueron:

- Occhiena (de Fundación Proyecto Don Bosco) - Antonio Mengual
- Emprega Multiservi (de Fundación JuanSoñador) - Juan Pino
- Fundació Jovent (de la entidad Salesians Sant Jordi) - Mariano Hernando
- Insieme S.L. (de Fundación Ma ría Auxiliadora) - Mireia Vidal

Para compartir su experiencia, cada una de las entidades contó con un guion, para poder explicar su historia, objetivos y servicios, su viabilidad económica, la relación con la inspección y finalmente, sus resultados y proyección de futuro.



Las experiencias nos mostraron la diversidad de respuestas que se pueden realizar des de las plataformas, como elementos clave se podrían destacar:

- El mercado laboral está muy lejos de nuestros destinatarios. Se constata una dificultad por parte de las empresas de contratar a personas en riesgo de exclusión social, incluso después de realizar procesos de mejora de la ocupabilidad.
- El tipo de ocupación que queremos conseguir. No es lo mismo plantear primeras experiencias laborales que crear puestos de trabajo estable. De la definición de esta clave depende en gran parte la viabilidad económica, pues la segunda opción implica la necesidad de una actividad económica constante.
- La implicación de las inspecciones de salesianas y salesianos. En la medida en que la experiencia sea o no una opción inspectoral influye de forma clara en las posibilidades de sostenibilidad. Esto no quiere decir que se hayan de volcar recursos de forma directa, sino más bien que se haga la opción por utilizar los servicios de estas iniciativas.
- Una visión más allá de la educativa que al mismo tiempo entienda que es el fundamento. Estas experiencias nos muestran que hemos de incorporar en estas iniciativas otros perfiles en los equipos, de manera que posibiliten su sostenibilidad; pero al mismo tiempo, no podemos olvidar que nuestro objetivo están en el acompañamiento de procesos personales.

En definitiva de estas experiencias de generación de ocupación en perspectiva de futuro podemos concluir que si queremos dar respuesta a las necesidades de los jóvenes en riesgo de exclusión social es necesario posibilitar el acceso a la ocupación y que ello en gran parte depende de que seamos capaces de crear sus primeras experiencias laborales.



2 EXPERIENCIA OCCHIANA CENTRAL DE MODA ÉTICA

Persona de contacto: Antonio José Mengual

Entidad: Fundación Proyecto Don Bosco

Lugar: Sevilla

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

Occhiena - Central de Moda Ética, es una organización situada en el marco del cuarto sector de la economía, constituida por la Fundación Proyecto Don Bosco y localizada en el Polígono sur de Sevilla. Su principal actividad consiste en la producción textil dentro del campo de la moda ética y sostenible.

Occhiena ofrece al sector textil una propuesta productiva innovadora, profesional, sostenible, respetuosa con el medio ambiente y comprometida con la sociedad. Para ello, se dirige a todos los profesionales del sector textil que buscan nuevas formas de hacer moda, ofreciéndoles asesoramiento profesional para el desarrollo de sus creaciones.

Los servicios ofrecidos están orientados a:

- Diseñadores/as que quieren producir y comercializar sus creaciones.
- Empresas del sector interesadas en desarrollar un compromiso con la sociedad a través de una producción ética y sostenible.

Se pretende **Transmitir principios y valores** como elementos diferenciadores que reflejan la apuesta por una moda ética y sostenible, entre ellos:

- **Defensa de la Dignidad Humana;** como un valor inherente a todas y cada una de las personas, que les confiere el derecho a tener unas condiciones laborales dignas, velando por la generación de oportunidades y por el uso de materias primas obtenidas de proveedores que no practican ningún tipo de explotación.
- **Respeto del medio ambiente;** minimizando el impacto ecológico de los procesos de fabricación, aprovechando los materiales reciclados, cuidando las materias primas y reduciendo las emisiones de dióxido de carbono.



- **Innovación;** generando y poniendo en valor los medios que permitan asesorar a diseñadores y otros profesionales sobre la producción, el consumo y la estrategia empresarial sostenible. Rehuir del “Fast Fashion” (moda rápida) como obstáculo para un planeta más sano y una industria de moda más responsable, priorizando calidad por encima de cantidad.

Principios del Proyecto:

1. **Inserción laboral**, como objetivo central de las intervenciones desarrolladas. Formando, capacitando profesionalmente y facilitando experiencias laborales a colectivos en situación de dificultad, generando oportunidades reales de inserción y autoempleo, dirigidas principalmente hacia mujeres del Polígono Sur de Sevilla.
2. **Fomento de la Responsabilidad Social Corporativa y el comercio justo**, haciendo visible la implicación de diseñadores, profesionales y empresas con una producción que respeta y se compromete con la sociedad.
3. **Centralización de la producción**, para minimizar los costes, reduciendo gastos de transporte, aprovechando las economías de escala e incrementando la calidad de la producción, unificando en unas instalaciones adecuadas todo el proceso productivo.
4. **Fomento de buenas prácticas y alianzas**, facilitando el encuentro entre diferentes actores del sector textil comprometidos con la moda ética.

Problemática a la que atiende:

1. **Alto índice de desempleo** entre las mujeres del Polígono Sur.
2. **Pocas oportunidades de acceso al primer empleo** para dicho colectivo.
3. **Imposibilidad de acreditar Experiencia profesional** como paso previo a la inserción laboral.

Oportunidades que facilitan la creación del Proyecto:

1. Amplio grupo de mujeres que se encuentran insertas en itinerarios formativos.
2. Sensibilidad Social hacia una producción textil más ética y sostenible.
3. Relocalización de un sector del proceso de la producción textil.
4. Equipamiento e instalaciones existentes en el Centro Social Don Bosco.



2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el proyecto a la hora de trabajar la generación de empleo?

Se trabaja la Inserción Laboral como culminación de un Itinerario integral que contempla todas las fases del proceso; Formación en competencias personales, Capacitación Profesional, Formación Laboral, Asesoramiento en materia de Autoempleo, Prácticas no Laborales y Experiencias Profesionales.

El punto de partida en todos los ámbitos suele ser bastante básico, por lo que se hace necesario avanzar en todas las áreas de forma paralela.

En el Proceso interviene un equipo multidisciplinar: Educadores, Monitores Especialistas, Técnicos de Empleo y Jefa de Taller.

3) Retos a afrontar en la generación de empleo

El mundo textil tiene unas características muy determinadas. El trabajo no declarado, en precario, a bajo coste, donde se trabaja en jornadas interminables por un sueldo mísero, ha educado a marcas y diseñadores a producir con unos costes que no responden a los parámetros de una producción ética, donde las trabajadoras estén dadas de alta y cobren salarios en el marco del convenio laboral correspondiente.

Por todo ello, es necesario que se den una serie de circunstancias que propicien la generación de empleo según el modelo que propone Occhiena:

- Encontrar clientes comprometidos con una producción textil sostenible.
- Alcanzar un alto nivel de calidad en las producciones.
- Generar imagen de confianza.
- Fidelizar clientes afines a nuestra ideología.

Otros retos con los que nos encontramos a la hora de realizar nuestras producciones textiles y que por lo tanto afectan a la generación de empleo son los siguientes:

- Producimos con mujeres recién formadas; “ni las mejores, ni las más rápidas” que podríamos encontrar en un proceso de selección laboral típico en cualquier empresa del sector.



- Existe un desfase entre la forma en que cobramos a nuestros clientes (precio cerrado por prenda) y la forma de pago a las trabajadoras (por coste hora) por lo que, en el caso de no realizar una producción en el tiempo previsto, es fácil caer en pérdidas económicas.
- Es necesaria una permanente supervisión del trabajo por la Jefa de Taller (Proyecto mixto entre formación/empleo) este aspecto incrementa los costes respecto a otras empresas del sector.

4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

- Todas las mujeres que finalicen la formación deben tener un periodo de contratación que completa su currículum y facilita su inserción en una fase posterior.
- Todas las mujeres están insertas en un itinerario de Inserción Sociolaboral (Orienta, EPES, Incorpora...).
- Ampliamos, cada vez más, la red de contactos con talleres y empresas del sector, que nos demandan los servicios de Occhiena y abren posibilidades de inserción para las mujeres que finalizan su estancia en nuestro Proyecto.
- Acompañamos a nuestras beneficiarias en el proceso de constitución de sus propias empresas, como medio para la inserción laboral, con la posibilidad de seguir alojadas en las instalaciones de la Fundación proyecto Don Bosco por un tiempo determinado, que les permita generar una cartera suficiente de clientes para mudarse a unas instalaciones propias.
- Como cualquier empresa, Occhiena necesita una línea de financiación que facilite liquidez durante el periodo existente entre la realización de las producciones y la fecha de cobro de las facturas por los trabajos realizados. Así mismo, existen necesidades a nivel de espacio para alojar los talleres, maquinaria, mantenimiento de la misma, suministros, etc. En estos aspectos, la implicación de la entidad matriz (Fundación Proyecto Don Bosco) se hace imprescindible para hacer viable el funcionamiento de la empresa y por lo tanto el cumplimiento de los objetivos.



3 EXPERIENCIA EMPREGA MULTISERVIZOS

Persona de contacto: Juan José Pino

Entidad: Fundación JuanSoñador

Lugar: Galicia

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

El proyecto de emprendimiento social quiere contribuir a reducir la falta de acceso al mercado laboral normalizado de personas con alta vulnerabilidad, especialmente jóvenes. Cuantitativamente el proyecto quiere garantizar el acceso a un empleo a estas personas y espera realizar una contratación a media jornada durante el 2016 de 9 personas y en el 2017 de 18 personas.

Apostamos por un modelo de empresa de inserción donde las personas se puedan capacitar y contar con una experiencia previa para el acceso al mercado laboral normalizado. Una vez que pasen por nuestra empresa, al año (o según su itinerario) se intentará que estas personas den el salto a otro tipo de empresas. También se contará con entidades sociales para que deriven personas en periodos de prácticas no laborales para desarrollar formación directa del puesto de trabajo y posibilite la mejor capacitación de estas personas en formación y nos permita desarrollar procesos de selección más exhaustivos

2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el proyecto a la hora de trabajar la generación de empleo?

Las herramientas que se aplican para generar empleo es la búsqueda de nuevos clientes que formen nuevos espacios de trabajo y nos permitan contratar a más personas en exclusión social. Algo importante es ir teniendo clientes fijos que nos permitan tener cierta estabilidad en los contratos de prestación de servicios y que así podamos ir incluyendo personas de las bolsas de empleo, desarrollando prácticas no laborales y apoyos en las personas que van comenzando a trabajar con nosotros.



3) Retos a afrontar en la generación de empleo

Tenemos un gran reto que es el crear confianza en los clientes y la captación de nuevos. Todo el proyecto pasa por fidelizar clientes y captar nuevos que nos permitan afianzar contratos y generar nuevas oportunidades.

4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

Los factores de éxito es apostar por las personas que han seguido un itinerario de inserción, tienen un compromiso de participación y desarrollan prácticas no laborales con nosotros. Esto nos permite tener un criterio 100% fiable para satisfacer a los clientes y generar una confianza que nos permita mantener contratos estables y mejorar en el desarrollo de la marca empresarial.

4 EXPERIENCIA FUNDACIÓ JOVENT

Persona de contacto: Mariano Hernando

Entidad: Salesians Sant Jordi

Lugar: Cataluña

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

La Fundación Privada Jovent trabaja empoderando a los jóvenes más vulnerables con la acogida, la formación, el acompañamiento y la inserción laboral a través de prácticas profesionales reales.

A fin de garantizar la profesionalidad del trabajo hecho, nuestros jóvenes van acompañados de educadores que además son profesionales de los servicios demandados.

Todos los jóvenes contratados por la Fundació Jovent han pasado o están en los itinerarios formativos dentro de los proyectos de inserción de las Plataformas Sociales de Salesians Sant Jordi. Desde la Fundació Privada Jovent desarrollamos diferentes



tareas ocupacionales que mantienen una clara referencia al mundo productivo para lograr una preparación para la integración laboral. Estas tareas ocupacionales están vinculadas; hay un contrato de trabajo real que les sirve de experiencia laboral para su currículum.

El objetivo final es la incorporación al mundo laboral, reduciendo la distancia en términos de oportunidad respecto al resto de la población activa.

2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el proyecto a la hora de trabajar la generación de empleo?

Una vez al mes el equipo de inserción de cada PES, junto con los responsables y con el equipo educativo de la Fundació Jovent, valorarán cada caso y su trayectoria para poder valorar sus capacidades competenciales y así poder mejorar su proceso de Inserción Laboral.

La herramienta básica es que durante el proceso formativo de los jóvenes para desarrollar sus competencias, el equipo de educadores puede analizar cómo se está realizando el proceso y que objetivos competenciales se han de trabajar con cada joven. Es un proceso individualizado y de trabajo en equipo entre los educadores de la Plataformas Sociales y la fundación Jovent.

Los jóvenes en la Fundació Jovent aumentan su experiencia y se entrenan en un puesto de trabajo real. De esta forma el proyecto es una lanzadera de jóvenes al mercado laboral real. Después de pasar por la Fundación aumenta el autoconcepto y la autoestima unido a la mejora curricular y garantiza un mejor éxito en la Inserción Laboral.

3) Retos a afrontar en la generación de empleo

Uno de los retos es ser más competitivos con el resto de mercados. Pero la política contractual de la Fundación es establecer un sueldo justo para los jóvenes trabajadores pero esto dificulta la competitividad en el mercado. Aún con todo, cada vez más, hay un mercado de consumidores que optan por el valor añadido y la Fundació Jovent



ofrece servicios contratando a jóvenes con dificultades de Inserción y un sueldo justo de 8 euros/hora neto para sus trabajadores.

4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

Durante el 2015 se han realizado 211 contratos a un total de 91 jóvenes. 29 de estos contratos han sido estables.

Uno de los factores de éxito es el trabajo comunitario y en red con Entidades y Asociaciones del entorno, con la administración (Ajuntament de Barcelona, Agència de la Salut Pública de Barcelona), con los Colegios Salesianos, con las Parròquies de Nous Barris, con otras fundaciones... Cada vez hay más red que apuestan por proyectos con valor social añadido.

La Fundació Jovent consigue un efecto lanzadera en empleabilidad, seguridad, autoestima, motivación y mejora de currículum de cada uno de los jóvenes que participan.



Intermediación laboral y relación con empresas

Ester Muñoz

5



1 INTRODUCCIÓN

Transitar el camino de la empleabilidad junto a los/as jóvenes más vulnerables, está exigiéndonos a las entidades sociales acercarnos cada vez mejor a las empresas de los diferentes territorios en los que nos encontramos. La experiencia nos está diciendo que, su presencia, está resultando cada vez más necesaria para alcanzar la mejora de la empleabilidad de los jóvenes en riesgo o situación de exclusión social con los que realizamos itinerarios.

Durante estos últimos años, la mayoría de las entidades sociales y las empresas - poniendo en el centro los intereses de estos jóvenes- estamos aprendiendo a trazar conjuntamente los caminos hacia la integración sociolaboral. Y, lejos de antojarse difícil, la incorporación de la empresa en los itinerarios de los jóvenes está siendo entusiasmante. Todo lo más, una pequeña adaptación para mantener el equilibrio con una buena coordinación y comunicación.



Contemplar las demandas de las empresas en paralelo a las necesidades de los chicos y chicas más vulnerables, está asegurando que el camino hacia el empleo

sea algo más sencillo, aunque no por ello fácil. Conocernos, entendernos, comprometernos juntos en el cambio de la vida de los muchachos y muchachas más vulnerables, está facilitando el acceso al empleo de muchos, repercutiendo además en la esfera comunitaria y en la transformación social desde los entornos más cercanos.

El diálogo sobre nuestra relación con las empresas, lo inició Germán Hurtado (Accem) sugiriendo abordar con profundidad, la necesidad de ser cada vez mejores interlocutores con las empresas, intermediando siempre que sea posible ya que el empleo se constituye como eje de atracción número uno para la integración social (a partir de ahí se produce la mejora de la situación jurídica en el caso de jóvenes inmigrantes, acceso a la vivienda...).

Profundizando en esas relaciones, y a modo de ejemplo de trabajo compartido entre entidades sociales, Ana Sánchez (Fundación Proyecto Don Bosco) y Patricia Flores (Fundación Mornese), nos presentaron el enfoque integral que despliega el *Programa Incorpora Joven de Fundación La Caixa* y en el que la empresa se ha configurado en pivote central del diseño y desarrollo del mismo, provocando un gran impacto en el descubrimiento vocacional, la mejora formativa y la incorporación laboral de los jóvenes más vulnerables. Cuando esto ocurre, cuando las empresas cuentan directamente con ellos facilitándoles su “*Primera Experiencia Profesional*”- nos contaba Berta Ruísánchez (Federación de Plataformas Sociales Pinardi) se puede empezar además a re-orientar sus expectativas, haciendo posible un mayor crecimiento personal con la mejora de sus aspiraciones profesionales.

A modo de eco final, Rogelio Iglesias, Director de Recursos Humanos en KFC, enfatizó a lo largo de sus diferentes intervenciones la idea de que, la incorporación de estos chicos y chicas a sus equipos de trabajo está demostrando ser un éxito, no sólo en términos económicos de rentabilidad, sino también desde un punto de vista de mejora del clima laboral: su actitud, ilusión, ganas de trabajar y el buen ambiente que crean, es elemento que los diferencia y que los sitúa en conexión directa con el corazón de las empresas. A partir de ahí, la autonomía, la integración social pasan de ser objetivo a realidad.



2 EXPERIENCIA DE ACCEM

Persona de contacto: Germán Hurtado

Entidad: Accem

Lugar: Estatal

1) Breve desarrollo de la práctica profesional

Accem es una ONG que trabaja para mejorar las condiciones de vida de las personas que se encuentran en situación más vulnerable en la sociedad.

Estamos especializados/as en el trabajo vinculado al derecho de asilo y las migraciones, pero nuestro ámbito de actuación se extiende a todas las personas y colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Defendemos la igualdad de derechos, deberes y oportunidades de todas las personas con independencia de su sexo, origen, nacionalidad, religión, opinión política o grupo social al que pertenezcan.

Accem sigue un modelo de intervención social, basado en un enfoque individualizado e integral de la atención, que tiene en cuenta el conjunto de las necesidades de las personas con las que trabajamos y que potencia en todo momento la conquista de su plena autonomía, trabajando siempre en equipo y de forma coordinada.

Principales ámbitos de trabajo: Atención directa, acogida, formación, inserción socio-laboral, participación y movilización.

2) ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el proyecto a la hora de trabajar con las empresas?

Dentro del procedimiento metodológico en materia de empleo que desarrolla Accem, el trabajo con las empresas se aborda desde la fase de *"Acompañamiento para la puesta en marcha de un dispositivo interactivo para la evaluación e identificación de actividad potencial de empleo."*



El objetivo de esta fase es que las personas beneficiarias por un lado, asuman de forma activa su itinerario hacia el empleo, y por otro, posibilitarles una relación directa y personal con los diferentes actores que intervienen en la creación de actividad económica (establecer relaciones con el mundo empresarial y formativo).

Se desarrollan las siguientes actividades;

- Actividades de prospección del mercado de trabajo y acciones de identificación de la oferta potencial de empleo.
- Acciones de intermediación laboral.
- Acciones de información, orientación y asesoramiento a empresas.
- Acompañamiento en la planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación de un proceso personalizado de búsqueda de empleo, para el desarrollo autónomo del mismo: *Diseño de un sistema de tutorías individualizadas que fomenten la puesta en práctica de los conocimientos y habilidades adquiridas anteriormente en formaciones grupales de orientación laboral y formación ocupacional.*

3) Retos a afrontar en el trabajo con las empresas

Continuar y potenciar el trabajo de la **Gestión por Competencias**, con la visión de crear y fomentar espacios de comunicación y relación dinámica entre los tres principales actores implicados en los procesos de inserción: buscadores de empleo, centros de formación y empresas, que facilita la inserción laboral de las personas a través de la expresión y visualización de sus competencias socio-profesionales.

Promover y desarrollar la RSC de las empresas como forma de contacto y conocimiento directo, además de fomentar nuevas vías de colaboración, participación e innovación social beneficiosas para ambos actores: voluntariado, proyectos y actividades socio-laborales, etc.

Impulsar y fomentar la figura del **“Informante clave”**, como forma de colaboración de las empresas a la hora de informar y formar a nuestros colectivos de actuación en conocimiento de sectores de actividad económica de interés, y en habilidades y competencias de cara a los procesos de búsqueda de empleo y selección. De esta manera generamos más sinergias en forma de:



- Contacto directo entre las personas buscadoras de empleo y responsables de selección.
- Opciones de inserción laboral inmediatas o a medio y largo plazo.
- Refuerzo de los vínculos entre la entidad y la empresa colaboradora.
- Oportunidad para que la empresa conozca mejor el trabajo de la entidad y al colectivo de atención.
- Posibilidad de explorar y desarrollar entre la entidad y la empresa nuevas líneas de actuación y/o de acciones innovadoras.

4) Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

- Generar confianza.
Promover y establecer vínculos de confianza entre la entidad social y la empresa.
- “Ponles cara y voz”:
Conocimiento directo del colectivo de actuación, de las personas, por parte de las empresas.
- Asesoramiento técnico.
Asesoramiento y resolución de trámites administrativos en cuanto a:
 - procesos de preselección y/o selección de candidatos/as,
 - información de bonificaciones a la contratación, incentivos, etc.
 - acerca de legislación laboral, de extranjería y de asilo.
- Acompañamiento al empleo.
Acciones de acompañamiento, seguimiento y apoyo técnico a la inserción cuando las personas comienzan a trabajar.
- Garantía de éxito.
Necesario que las primeras experiencias de empleo resulten satisfactorias.



3 EXPERIENCIA INCORPORA JOVEN

Entidad: Fundación Proyecto Don Bosco y Fundación Mornese.

Persona de contacto: Ana Sánchez y Patricia Flores

Lugar: Andalucía

1. Breve desarrollo de la práctica profesional

Nuestro programa trabaja con las empresas con el fin de acercarles perfiles profesionales que encajen en sus empresas. Actualmente el desarrollo de la práctica profesional consiste en la intermediación con empresas diariamente con el fin de insertar laboralmente a colectivo joven en situación de riesgo de exclusión social. Paralelamente a ese trabajo con el Mercado Laboral realizamos una formación en diferentes ámbitos profesionales con el fin de formar a jóvenes y aumentar sus posibilidades de inserción. Nosotros detectamos las necesidades de personal de las empresas y proponemos una formación que se ajuste a esas necesidades.

Desde el punto de vista de nuestros beneficiarios/as les ponemos en contacto con empresas, que de otra manera no podrían acceder. Es imprescindible unir lazos entre las empresas y los/las beneficiarios/as acercando continuamente ambas partes, mejorando la empleabilidad de los jóvenes de la mano del mundo empresarial.

2. ¿Cuáles son las herramientas y claves metodológicas que se aplican en el proyecto a la hora de trabajar con las empresas?

El punto de partida es la prospección, en la que nuestros técnicos de inserción detectan las necesidades laborales y los perfiles demandados por las empresas. A partir de ahí es fundamental el trabajo de sensibilización, para concienciar al mundo empresarial de que el colectivo de personas jóvenes y en riesgo de exclusión puede funcionar en el ámbito laboral.

Es muy importante diseñar las acciones formativas que sirvan de mejora de la empleabilidad de los jóvenes junto con la empresa, ajustándonos cuanto más mejor a sus necesidades. Les hacemos partícipes de todo el proceso de formación con los/



las beneficiarios/as con el objetivo de que los conozcan previamente y ellos mismos, bajo una primera impresión, seleccionen candidatos para futuras incorporaciones a la empresa. Después de seleccionarlos, formarlos y enseñarlos a trabajar en su empresa durante las prácticas, cuando tienen necesidades de personal, siempre cuentan con ellos.

Es importante en el trabajo con las empresas que lo desarrollemos muy cercanamente y enfocando la participación con el objetivo de cubrir las necesidades de las empresas. De esta forma la empresa nos ve como ayuda y no como “inconveniente” o aumento de trabajo. Intentamos siempre adaptarnos a lo que nos demandan y aumentar cada día la confianza en el trabajo que hacemos. Si cubrimos sus ofertas con buenos perfiles, mejor la relación y caminamos juntos por una mejora de la empleabilidad y una mayor eficacia en el trabajo que realizan las personas. Se trata de fidelizarlas.

Por otro lado, cuando nos entrevistamos con las empresas, cada vez más nos demandan perfiles de trabajadores que tengan adquiridas una serie de destrezas y habilidades que no tienen tanto que ver con la formación técnica, sino con competencias personales; que sean responsables, puntuales, que no les creen conflictos con los equipos de trabajo, que sean flexibles, muy motivados y orientados a conseguir sus objetivos, etc... En respuesta a estas demandas de las empresas, hemos diseñado una formación en la que formamos a los/as chicos/as con los valores y competencias para el empleo que son las que continuamente nos demanda el Mercado Laboral, de esta forma hacemos que encajen ambas piezas. No desarrollamos formaciones independientes, sino que seguimos las líneas que el tejido empresarial nos va marcando.

3. Retos a afrontar en el trabajo con las empresas

- Aumentar la confianza de las empresas en el trabajo que pueden realizar los jóvenes.
- Compromiso de las empresas a nivel de contratación y mejora de las condiciones en los contratos de jóvenes.
- Concienciación y compromiso con el colectivo extranjero.
- Mejorar las condiciones de contratación de los jóvenes.
- Concienciar a las empresas de la importancia de participar en las formaciones,



una inversión en personas jóvenes que posteriormente pueden incorporarse a sus Equipos de Trabajo.

- Fidelización de las empresas para que siempre confíen en nosotros en sus procesos de selección.
- Dar a conocer a las empresas las políticas y ventajas fiscales de la contratación de jóvenes (Contratos de Formación, Garantía Juvenil, etc.)

4. Factores de éxito que refuerzan el cumplimiento de los objetivos

- Conocer el mercado laboral actual y los perfiles más demandados.
- La empresa diseña la formación junto a las entidades sociales.
- Activación desde el empleo al retorno educativo (Segunda Oportunidad).
- La empresa forma técnicamente y participa en los procesos de selección de participantes.
- Formar en competencias en base a diferentes perfiles profesionales.

4 PRIMERA EXPERIENCIA PROFESIONAL

Nombre de la experiencia: Primera Experiencia Profesional

Persona de contacto: Sonia Martín

Entidad: Pinardi

Video Proyecto Primera Experiencia Profesional

www.youtube.com/watch?v=shN6hzuj9FA

www.pinardi.com

1. Descripción proyecto

Primera Experiencia Profesional es un proyecto **colaborativo dirigido a mejorar la empleabilidad de jóvenes** de entre 18 y 25 años con un nivel formativo bajo o inexistente y sin experiencia laboral.

Puesto en marcha en septiembre de 2014 la iniciativa buscaba poner en marcha un **modelo formativo** innovador basado en que los participantes tuvieran una primera ex-



perencia laboral en un entorno real de trabajo dentro del sector de la restauración, el turismo y el ocio que les permitiera adquirir las competencias técnicas y transversales necesarias para potenciar sus oportunidades de inserción laboral.

Para ello y como elemento diferenciador, desde entonces se establecen diversas alianzas con el sector público y privado –empresas referentes del sector como Meliá Hotels International, Hilton Madrid Airport, Grupo Vips, KFC, Parques Reunidos, UPS, Serunion y Cardamomo Catering- que ha permitido dotar a los participantes de **un programa de desarrollo adaptado a las exigencias del mercado y con una dinámica asemejada a la laboral** para compensar los déficits en experiencia y formación laboral existentes de los participantes. La metodología desarrollada por la entidad social busca la participación de Pinardi y sus socios de manera equitativa en el diseño, desarrollo y evaluación del proyecto.

El proyecto consiste en la **inmersión de los jóvenes durante al menos 16 semanas en y con las empresas socias**, participando de los procesos de selección específicos de la empresa, contando de manera permanente con un mentor profesional dentro de las empresas, adquiriendo la formación técnica dentro de la empresa a través de los tutores-guía y participando de la formación transversal consistente en: competencias profesionales, inglés y educación financiera. Durante el proyecto los participantes cuentan además con una mentora educativa que orienta, dirige y evalúa el proceso y vela porque el joven cuente con el soporte social y económico necesario para hacer un buen aprovechamiento de la experiencia.

De manera significativa la iniciativa también pretende la **sensibilización del sector privado y su implicación en la mejora de la vida de las comunidades** donde realiza su actividad económica, a través de la implicación de los profesionales en iniciativas transformadoras que mejoran el clima laboral y la creación de entrenamientos corporativos más sostenibles.

2. Claves metodológicas y herramientas para el trabajo con empresas

La clave fundamental del proyecto son las empresas. Su partenariado en un grado de implicación operativa tan alto como propone Primera Experiencia Profesional, sólo es



posible dotando a cada empresa de elementos de protagonismo específico que permita transmitir su know how a los jóvenes y garantizar la corresponsabilidad. Algunas de estos elementos clave y herramientas metodológicas son:

- **Mentor profesional:** designado por cada empresa socia, frecuentemente un profesional de Recursos Humanos. Elabora planes de desarrollo personalizado y acorde a lo que la empresa espera de cada joven. Transmite el conocimiento especializado, induce a la marca, transmite la cultura empresarial y detecta los factores de riesgo en cada participante. Mediante tutorías individuales y grupales propone, reta, evalúa al joven y supone el enlace entre Pinardi y la empresa.
- **Metodología En y Con la Empresa:** es un modelo de alto rendimiento que posibilita una capacitación dirigida a los nichos de mercado efectiva en el corto/medio plazo. Se trata de un modelo win-win en el que las empresas socias obtienen capital humano formado ad hoc para su marca y los jóvenes acceden a una oportunidad de empleo en puestos demandados en España: ayudante de cocina y sala, atención al cliente mozo de almacén, ayudante de conductor, housekeeping, etc.
- **Las alianzas con empresas:** la colaboración con el sector privado basada en la convergencia y la suma de compromisos con el colectivo de jóvenes vulnerables que permite una respuesta novedosa y efectiva desde la corresponsabilidad y la aportación de fortalezas de cada organismo.
- **El proceso de selección:** basado en tres fases: 1) difusión y reclutamiento desde el grupo de jóvenes que participan en los programas de Pinardi, 2) training selectivo en Pinardi durante 5 jornadas mediante diversas técnicas preparatorias y eliminatorias – selección individual, grupal y role playing–, y 3) selección final en la empresa con RRHH.
- **Los efectos en las corporaciones:** una nueva forma de concebir la RSC, a través de la inclusión de los jóvenes en la compañía se ejerce una influencia en la mejora de la comunicación interna, aumenta la interacción entre departamentos y se produce mejora en el clima laboral (medido a través de la herramienta RSC2).



- **Retroalimentación:** a través del soporte metodológico de Accenture se incorporan herramientas informáticas que permiten la retroalimentación, la sistematización y la medición de la experiencia: gepeto (aplicativo informático que recoge de forma homogénea, completa e integral los procesos de cada participante) y emplea+ (metodología para la evaluación de competencias de empleabilidad).
- **La formación transversal combinada:** que conjuga la inmersión laboral con la adquisición y desarrollo de competencias para la inserción: marca personal, mejora de la comunicación, orientación a la tecnología, orientación al logro, trabajo en equipo, etc. Junto con el inglés aplicado al sector turístico y de la restauración y la educación financiera suponen el 50% del programa formativo.
- **Desarrollo Profesional:** tras lograr un contrato Pinardi propone dotar a los jóvenes, que provienen de contextos vulnerables, de un plan de carrera permite desarrollar todo el potencial que tienen y que, con oportunidades, pueden hacer de ellos potenciales líderes. A través de un programa intensivo de evaluación del desempleo y mejora del puesto los jóvenes consiguen la promoción laboral.
- **Medición del impacto:** que permite cuantificar el retorno social, la eficacia y la eficiencia del proyecto, así como los indicadores de calidad que aportan un valor añadido a la sociedad.
- **PYMES:** atendiendo al tejido empresarial español conformado por una amplia mayoría de PYMES, Primera Experiencia Profesional replica el modelo en pequeñas y medianas empresas con un formato adaptado a la realidad de los pequeños empresarios.
- **Participación en masterclass y eventos:** masterclass con el chef Byron Hogan de la Embajada de EEUU, participación de los jóvenes en el servicio de cocktail principal en el stand de Melia en FITUR 2014, la celebración de IFTAR en la Embajada y diversos servicios de catering suponen una mejora de la motivación, la transmisión de mensajes de superación y el contacto con profesionales del sector.



5 EXPERIENCIA KFC

KFC colabora con Pinardi como socio estratégico del proyecto Primera Experiencia Profesional. Parto del convencimiento de que la empresa y las entidades sociales deben ir de la mano, y este proyecto es la mejor evidencia de ello. La invitación a las jornadas de buenas prácticas en la mejora de la empleabilidad de la CEPSS es una excusa para poner de relieve el papel que tenéis las entidades sociales como Pinardi en el tejido empresarial.

Recibí la invitación para participar con la CEPSS a nivel personal, por ello lo que comparto con las entidades sociales hoy es una visión personal de la colaboración de las entidades sociales con el ámbito privado, y no una opinión corporativa.

Efectivamente, el fin de las empresas no es otro que el lucro, obtener el mayor rendimiento y mejorar año a año sus beneficios, todo lo contrario que las entidades sociales. Pero dentro de esta antinomia, existe un espacio discursivo en el que coincidimos y es ese en el que nos recordáis que la ganancia que la sociedad nos da, estamos obligados a devolverla.

Cuando llegó la propuesta desde Pinardi para ser socios en Primera Experiencia Profesional, yo personalmente preparé una venta interna a mis superiores y a EEUU desde la rentabilidad económica. Seré sincero: creo en las personas y no en las empresas. Las personas albergan bondad, las empresas sólo números. Por eso, cuando iniciamos la colaboración con Pinardi tuve que ensalzar factores de éxito de la colaboración desde lo económico. La ecuación era sencilla:

Pinardi preselecciona a jóvenes con ganas de aprender + yo selecciono aquellos que encajan con el perfil que busco + durante 3 meses les forman los gerentes a coste muy bajo de beca + cuando finalizan cuento con un grupo de jóvenes preparados para pasar a plantilla + los empleados están contentos porque su trabajo tiene transcendencia = costes de selección 0 y clima laboral mejorado.

La siguiente edición, como era de esperar, ya no era necesaria la venta. Primera Experiencia Profesional se había convertido en una misión compartida y en la línea de RSC de KFC principal. A día de hoy han pasado dos años y estamos cerca de conseguir



nuestro objetivo: que parte de la plantilla se conforme de jóvenes provenientes de Pinardi, desde contextos vulnerables. Y un nuevo reto, que algunos de ellos mediante un programa compartido con Pinardi de desarrollo profesional alcancen puestos gerenciales.

KFC y Pinardi han descubierto algunas herramientas que funcionan, además de todas aquellas que forman parte de la metodología Primera Experiencia Profesional, se suman algunas claves de éxito que forman parte de lo intangible. La confianza y la transparencia a la hora de enfrentarnos a los retos y a las dificultades hacen que el proyecto sea exitoso. Al final se trata de compartir un proyecto, que no es otra cosa que igualarnos como socios.

Las entidades sociales salesianas tenéis un producto muy vendible, sois una garantía de calidad y de eficacia. No necesitáis adornar lo que hacéis basta con que lo creáis. Es tan sencillo como que vayáis con vuestro producto a la empresa privada. Creedme que las claves del éxito en la colaboración las tenéis ya incorporadas: compromiso, confianza, calidad, jóvenes acompañados y competencia en la intervención social.





Financiado por:



COORDINADORA ESTATAL DE PLATAFORMAS SOCIALES SALESIANAS

C/ Alcalá, 164 • 28028 Madrid

91 361 00 50

info@psocialesalesianas.org

www.psocialesalesianas.org