



PROGRAMA APOYO INSERCIÓN SOCIOLABORAL
TRABAJANDO EL PRESENTE, CONSTRUYENDO EL FUTURO

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. METODOLOGÍA**
- 3. DESCRIPCIÓN PROGRAMA**
 - 3.1 Programa de Orientación, capacitación personal y formación prelaboral.**
 - 3.2 Formación ocupacional, profesional y adaptada.**
 - 3.3 Programa Formativo Vivencial Acompañado: conoce, aprende y emprende.**
 - 3.4 Intermediación Laboral y Seguimiento: Unidad de atención a empresas y Red de respuesta rápida.**
 - 3.5 Plataforma digital de empleo**
- 4 PREVISIÓN RECURSOS ECONÓMICOS**

1. INTRODUCCIÓN

“La integración laboral es un elemento clave en la integración social”.

El Programa de Apoyo a la Inserción Sociolaboral –PAIS-, presta una atención integral a los procesos de inserción social y laboral de menores y jóvenes mayores de 16 años en situación de exclusión social: jóvenes en situación de dificultad, riesgo y/o conflicto social. Prestando especial atención a sus necesidades individuales para la consecución de estos objetivos.

Promovemos el acceso a la plena ciudadanía de estos jóvenes, mediante la incorporación al mercado laboral, fomentando su autonomía, mediante procesos de formación y de acompañamiento personalizado y de estructuras adaptadas a sus necesidades.

La Asociación Centro Trama es una entidad que trabaja desde el convencimiento de que "no existe una sociedad ahí fuera, esperándonos, que no sea la que nosotros seamos capaces de construir", Porque, al final, si llegamos a Ítaca, dice Cavafis, es porque sólo encontramos aquello que llevamos en el corazón. La Entidad trabaja desde el convencimiento de que la inclusión social es una exigencia dentro de una sociedad que desee ser digna de merecer dicho nombre: es la sociedad que ni excluye, ni margina, ni desfavorece, ni desprivilegia", ni empobrece. O sea, que el que es miembro de esa sociedad forma parte de ella y, por consiguiente, ni es excluido, ni marginado, ni desfavorecido, ni carente de derechos, ni presentando un desigual ejercicio de los mismos. La ciudadanía es una cualidad de pertenencia a una comunidad, un estatus de igualdad en dignidad mediante garantías formales en el ejercicio de los derechos civiles, políticos y sociales.

Por todo ello hemos buscado, una implicación práctica con aquellas personas y colectivos que reflejan el reverso de esta sociedad globalizada: drogodependientes, menores en riesgo y conflicto social, minorías étnicas, familias, mujer, etc; y todo ello desde la certeza de que "el mundo puede transformarse, de que el hombre tiene el poder de crear de nuevo y de que nosotros somos responsables -personalmente- de tales cambios".

Asociación Centro Trama, apuesta por resolver el problema del desempleo juvenil y hacerlo de forma inclusiva, tal y como se recoge en, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 como a nivel internacional – Estrategia 2020, Iniciativa Juventud en movimiento y la Comunicación Iniciativa de Oportunidades para la Juventud-.

¿Qué pretendemos gestionando un Programa de Apoyo a la Inserción Socio laboral?

Generar oportunidades de éxito y segundas oportunidades

- Lograr mayores niveles de autonomía, entendiendo como tal la capacidad de dirigir por sí mismo su propio proceso personal, emanciparse, generar expectativas de avance, definir proyectos de mejora, buscar la independencia personal y la equiparación dentro de la sociedad en la que vivimos. Fomentar y reforzar su autonomía, la autonomía no es sólo una cuestión económica sino también de empoderamiento, es decir, de madurez, personalidad y autoestima.
- Estimular su implicación, impulsar la toma de decisiones, aceptar que se equivoquen, responder a sus errores, ayudarlos a apropiarse de su conducta y descubrir cómo su conducta afecta a otras personas, y tienen que aprender a responsabilizarse de ello.
- Formación para la vida, que permita una integración social, un acceso a oportunidades de incorporación activa a la sociedad.
- Desarrollo integral de la persona, que pueda avanzar en diferentes áreas de forma equilibrada.
- Ofrecer alternativas que permitan que las personas aprendan a aprender, a través de un circuito de acción-reflexión-acción.
- Fomentar su autoconocimiento, es decir, que sepan cuáles son sus verdaderas posibilidades y potencialidades.
- Reforzar su autoestima, ya que ésta empondera al joven y le da fuerzas y motivación para avanzar en su itinerario.
- Concienciación de la importancia del autocuidado.

- Motivar para la continuación de la formación y actualización de competencias profesionales.
- Desarrollar valores de cooperación, solidaridad.
- Capacitación profesional.
- Proporcionar experiencias de éxito.
- Acompañarles: estar a su lado mientras hacen su camino.

Estos principios están presentes en el planteamiento de trabajo desde el Programa, si bien, dado el perfil de los usuarios y la experiencia y especialización del recurso, se mantiene una línea de intervención que prepara, promueve y facilita la inserción social y laboral, valorando ésta como fuente de crecimiento personal y de inserción social por su poder preventivo y su eficacia en el desarrollo de valores prosociales y en el fomento de la responsabilización personal y la madurez.

Es necesario destacar la enorme potencialidad de los jóvenes con los que trabajamos, quienes, a pesar de haberse socializado en un contexto muchas veces poco propicio para el desarrollo de su empleabilidad y competencia personal y de encontrarse con numerosas barreras, sin embargo muestran una gran determinación e ilusión por trabajar y llevar una vida absolutamente normalizada e integrada.

Para poder avanzar en una integración social y laboral hacen falta estrategias orientadas a la participación, la integración laboral, el empoderamiento, la significación personal y otras actividades que posibiliten el fortalecimiento y la integración de la persona en su comunidad. Por lo tanto el Programa, se constituye como una “puerta de entrada” al proceso de integración y reinserción sociolaboral.

Se trata por tanto de promocionar a la persona además de en el ámbito laboral, en todas las esferas de su vida, ya que, como se ha dicho en más de una ocasión, la empleabilidad depende de muchos factores no directamente laborales. Es precisamente este apoyo a la promoción de la persona, a su desarrollo integral como persona, preparar a una persona en todas sus facetas, en todos sus ámbitos vitales, para que definitivamente esté en las correctas condiciones para enfrentarse al empleo, al mercado de trabajo, que es el reflejo más real de la estructura social que nos soporta, todo ello será lo que caracterizará el trabajo del Programa.

El joven es el protagonista de su itinerario y lo que se va a favorecer es el acompañamiento en el proceso, ofreciendo apoyos y refuerzos cuando lo necesite y empujándole a actuar autónomamente cuando esté preparado para ello.

Trabajaremos juntos el presente y le ayudaremos a construir el futuro.

Desde el Programa se aborda la persona, su entorno y su familia desde una perspectiva integral. Este trabajo integral sobre el joven se realiza no solo actuando sobre los aspectos en los que tiene algún problema, sino también fomentando comportamientos saludables y responsables que sirvan como prevención ante el riesgo de conductas infractoras. Desde el programa pretendemos *“que el chico en situación de exclusión, que además no servía, resulta que sí funciona y además trabaja”*.

Con esperanza realista y con la convicción profunda de que **el empleo es una oportunidad de cambio, que nos iguala y dignifica al ser humano**, convirtiéndose en una estrategia para abordar las verdaderas causas de las dificultades del sujeto, que normalmente estarán relacionadas con aspectos personales, han ido surgiendo estrategias y nuevos planteamientos que nos permiten crear nuevos caminos y nuevas ideas, permitiéndonos seguir generando oportunidades de éxito en los jóvenes.

En el desarrollo de este proyecto continuamos consolidando nuestro hacer diario con la ilusión y la calidad que ponemos a todo lo que hacemos, moviéndonos con sobriedad y sentido común, mejorando de manera continua, apostando por el trabajo conjunto y seguir desarrollando estrategias que promuevan la inserción social y laboral de los jóvenes en dificultad social.

Trabajamos para preparar a nuestros jóvenes, de manera que cuando lleguen a la *“parrilla de salida”* lo hagan con la suficiente preparación: social, laboral y emocional, de esta forma conseguirán ser más dueños de su destino y serán capaces de reflexionar sobre él, permitiéndole un mejor aprendizaje para una adecuada transición a la vida adulta.

“Existe una gran pluralidad de vértices que acontecen en las personas y que hay que valorar en todas sus dimensiones para alcanzar la integración social y laboral plena y de calidad”.

Hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento (Fournet et al.1993:352)

La inserción es la entrada en la vida activa (marca el cambio de utilización del tiempo por parte del individuo) y la definición correlativa de un proyecto de vida (entendido como un conjunto de actos racionales, finalizados y ordenados en unos plazos). Este proyecto de vida engloba el proyecto profesional, la profesión a ejercer que contribuya al desarrollo completo de la persona. (Fournet et al.1993:352)

¿Qué entendemos nosotros por inserción sociolaboral?

- Es un proceso de crecimiento personal durante el cual cada joven debe conseguir su propia autonomía.
- Es estimularles a ponerse de pie frente a su realidad, nuestra realidad y ofrecer nuestro codo al lado del suyo para caminar juntos.
- Ayudar a descubrir que su problema no es solo suyo, sino del valor y la determinación de todos por iniciar un proceso.
- Es un apoyo para posibilitar la igualdad de oportunidades de estos jóvenes con el resto de la población.
- Es generar estructuras de apoyo comprometidas en el tiempo con los procesos de inserción laboral a generar.
- Es redescubrirse durante este proceso de crecimiento, capacitación y autonomía.

La inserción sociolaboral y los procesos que se generan tienen consecuencias importantes para los jóvenes porque en parte determinan sus oportunidades de desarrollo personal, su carrera profesional y su bienestar psicológico. Se convierte así en uno de los retos más importantes que se le plantea a nuestra sociedad.

Es una línea de acción que puede beneficiar y enriquecer a los jóvenes, repercutiéndoles en varios elementos de nuestra sociedad como el: cultural, social, económico y educativo. Conseguimos que sea útil para lograr la inclusión global y transitar a la vida adulta, y poder empoderar en dicho proceso a los protagonistas que son los jóvenes.

Así mismo, facilita el desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. No en vano, la inserción socio laboral es uno de los más claros indicadores de incorporación social de las personas, y uno de los que más exigencias y principios socializadores conlleva. En resumen, la inserción sociolaboral concretada en un trabajo, se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material.

Por lo expresado anteriormente, nosotros creemos que el poder iniciar y compartir un camino que lleve a los jóvenes a conocer la cultura del trabajo, supone un elemento normalizador y estabilizador de su realidad vital. El eje nuclear sobre el que girará su proyecto de tránsito a una vida adulta responsable y enriquecedora, se verá potenciado por la incorporación al mundo laboral con todo lo que conlleva gracias a los variados y numerosos aprendizajes por los que tienen que transitar durante todo el proceso a construir conjuntamente.

Por lo tanto, si bien la inserción sociolaboral mediante la contratación es en sí mismo un objetivo básico, será también el medio para trabajar otras cuestiones educativas relacionadas con los conocimientos y aprendizajes necesarios para la adecuada transición a la vida adulta.

¿Qué funciones específicas cumple el trabajo en nuestras sociedades? (Jover Torregrosa y Márquez Ruiz, 1992, p. 96)

Podemos referir:

- Es un instrumento fundamental de socialización e incorporación al mundo adulto, aceptación de sus códigos, normas sociales diferentes a la escuela y la familia.
- Es la forma socialmente establecida, estructurada y legitimada de acceder a los ingresos económicos que permiten «vivir»: consumir los bienes y servicios necesarios. En el mercado de trabajo, el joven ve el trabajo remunerado como una forma de conseguir su independencia.
- Es una fuente de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales; además de que organiza el tiempo cotidiano.

Y específicamente entre las contribuciones que aporta el trabajo a nuestros jóvenes podemos resumir las siguientes:

- Ayuda al joven a **introducirse en el mundo del adulto y sus valores**: comenzará a medirse y a valorarse en relación a una tarea reconocida socialmente como adecuada y responsable.
- A través de las rutinas y los horarios de trabajo, el joven puede **reordenar y vertebrar sus tiempos**, dando continuidad y sentido a los procesos y proyectos vitales.
- **Aporta al joven un espacio de aprendizaje profesional y personal**, un lugar donde poder incrementar su autoestima, descubrir sus potencialidades, asumir responsabilidades, deberes y también las consecuencias de sus actos.
- **El joven podrá superar sus temores adolescentes** y aprender que la tolerancia a la frustración y la postergación de la recompensa son condiciones indispensables para cobrar el salario, que llega después de esforzarse y trabajar durante un tiempo determinado.

- Mediante el trabajo **dispondrá de recursos económicos, que le permitirán tener autonomía** de su familia, pudiéndose emancipar y establecer relaciones afectivas y proyectos de vida propios.
- El trabajo facilita la posibilidad **de tener diferentes experiencias compartidas**, aparte de la familia, el sistema de relaciones informales o, el grupo de iguales.
- El trabajo acerca a los jóvenes a percibir que existen otras necesidades que las propias, exigiendo una **participación activa** como elemento perteneciente a la sociedad.

No hay que olvidar cuando trabajamos con los jóvenes que la inserción es un proceso complejo, que requiere la consideración de un buen número de variables y la aproximación desde múltiples niveles. Es importante analizar ese proceso a nivel macro, atendiendo a las condiciones del mercado laboral y a las características de los jóvenes que configuran la fuerza laboral o el capital humano existente (nivel educativo, situación psicosocial, familiar, etc.). Es necesario estudiar también los diferentes fenómenos desde una perspectiva temporal, donde se refleja su evolución y los problemas o situaciones que se pueden anticipar para mejorar el proceso y así optimizar su inserción sociolaboral.

Asimismo, hay que tener presente en la inserción sociolaboral que los profesionales que trabajamos con los jóvenes debemos estar en disposición de utilizar estrategias y técnicas que hagan del trabajo una herramienta educativa, de apoyo a la maduración personal, de forma que se lleven al máximo sus posibilidades para la construcción de nuevos escenarios vitales. Y siempre de forma que se tengan en cuenta, como punto de partida, las capacidades de los jóvenes, centrando así el trabajo en las posibilidades y potencialidades de cada uno de ellos.

Conseguiremos con ello reforzar la inserción sociolaboral de los jóvenes que se irá concretando y evolucionando en el tiempo gracias a una metodología de trabajo que se basa en la individualización, el acompañamiento, la ayuda y el compromiso de las partes: es el Itinerario de Inserción laboral. Favorecerá como ya hemos expresado anteriormente, su inserción social y laboral, amortiguando los diferentes factores de riesgo presente o latente, incrementando así su desarrollo personal.

Es necesario hablar de desajuste entre el joven con el que nos encontramos y el ideal de trabajador que planea en la sociedad.

Otro de los objetivos que nos planteamos es continuar trabajando para transformar ese desajuste, dotando a los jóvenes de capacidad y adaptación, dos de las claves que definen la empleabilidad, de modo que una persona empleable será capaz de adaptarse a las necesidades y requerimientos del mercado de trabajo, y desde luego conseguirá una plena integración en la sociedad, esto va a suponer un nivel de responsabilidad que el joven estará dispuesto a asumir para llevar a cabo lo que dice querer o para conformarse con lo que ha conseguido.

Desde el recurso trabajamos para lograr ese **ajuste** entre lo que uno dice que quiere y lo que parece estar dispuesto a hacer para conseguirlo, nuestro trabajo será apoyar en su esfuerzo, motivarle, movilizarle para que adquiera conocimientos, que reflexione y acompañarle en todo momento en este gran esfuerzo.

Gracias a esta planificación organizativa en la inserción sociolaboral hacemos una inversión de futuro con los jóvenes, donde la visualización de un futuro próximo e inmediato, se cristaliza en las acciones que les presentamos.

Dicha inversión que realizamos en el Programa, es un ofrecimiento a poder orientar nuevas oportunidades que inciten a plantear nuevos proyectos de futuro vividos por los jóvenes. Proyectos que les acerquen a la felicidad y a su realización como personas.

2. METODOLOGÍA

LA PEDAGOGÍA DEL ÉXITO

El desarrollo de itinerarios acompañados ha sido uno de los logros metodológicos más importantes en el Programa, pues se han revelado como un instrumento muy potente a la hora de completar la formación y de ampliar las posibilidades de inserción sociolaboral de aquellos jóvenes que abandonaron el sistema educativo de manera prematura y que además se encuentran en riesgo de exclusión social.

Buscamos desarrollar toda una metodología específica adaptada a sus necesidades de tal manera que permita encadenar experiencias positivas que ayuden a elevar el grado de autoestima y autonomía, claves para una mejor inserción laboral y social.

Una de las claves más importantes es el ir construyendo con estos jóvenes un proceso de acompañamiento educativo.

Por la especificidad del recurso, el trabajo también será el medio a través del cuál se intentan lograr objetivos de integración social.

La mirada pedagógica se centra no tanto en las dificultades o carencias de las personas, sino en ofrecer un amplio abanico de experiencias enriquecedoras, llenas de significado y con un sentido práctico y útil explícito. Lo que se pone en el punto de mira no son las deficiencias, sino el potencial de desarrollo y las posibilidades de aprendizaje.

Tenemos una visión educativa basada en la pedagogía del éxito, que sepa adaptar y dividir en fases la intervención graduando la dificultad, y así lograr refuerzos positivos que garanticen la consecución de objetivos.

Es un modelo de intervención construido a partir de las claves aportadas por las “buenas prácticas” detectadas en la intervención cotidiana. No se trata de un modelo exclusivamente teórico ideado por el equipo sobre la base de sus conocimientos académicos, sino surgido de las experiencias analizadas y que, como tal, no es completo ni mucho menos cerrado, ya que su objetivo no es otro que contribuir con propuestas sobre las que poder reflexionar, de forma que permitan una mejora y enriquecimiento de las actuaciones que lleven a cabo orientadas a la integración social y laboral de estos jóvenes.

Por todo ello, proponemos la utilización de la **metodología Estrategias Flexibles de Intervención Socioeducativa**. Se trata de una metodología contrapuesta a los modelos de intervención socioeducativa de tipo lineal, que originan numerosos e irreversibles trayectorias fallidas en nuestros jóvenes.

Esta metodología sigue, por las condiciones del contexto en que se desarrolla, unas pautas de actuación adaptadas a la diversidad de situaciones que pueden presentarse y, lo que es más importante, a su carácter fluctuante y cambiante. La complejidad del contexto en que crecen los adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión social, son ya indicadores de la flexibilidad que se requiere, tanto para poder acceder de forma adecuada a estas realidades como para dar continuidad a la acción educativa iniciada, y para estar en condiciones de acompañar a los menores y jóvenes en su ineludiblemente corta trayectoria hacia la vida adulta autónoma y responsable.

En la actual sociedad de la globalización y de la comunicación, donde la incertidumbre y el cambio permanente forman parte de nuestra realidad cotidiana, **sigue siendo fundamental el acceso a un puesto de trabajo, “el acceso al empleo, nos iguala y dignifica al ser humano”** junto a otros elementos esenciales para cubrir nuestras necesidades básicas (por ejemplo, un lugar de residencia o disfrutar de un mundo afectivo y relacional gratificante).

La principal tarea, derivado de lo anterior, va a consistir en *acompañar y motivar* a los adolescentes y jóvenes en la construcción de su Itinerario Sociolaboral, para poder promover la adquisición de los recursos y estrategias necesarias para garantizar una incorporación social plena.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

3.1. PROGRAMA DE ORIENTACIÓN LABORAL, CAPACITACIÓN PERSONAL Y FORMACIÓN PRELABORAL.

La orientación y la inserción laboral se están erigiendo en estrategias y herramientas efectivas, junto con la formación, en el desarrollo personal del joven.

La orientación, como sistema de mediación entre el universo de la persona y el universo laboral.

Para posibilitar y preparar la transición a la vida adulta, mediante la herramienta de la inserción sociolaboral, un concepto muy importante en el desarrollo del proceso a iniciar con los jóvenes es la orientación, considerada aquí como un proceso que incorpora acciones sobre los jóvenes y que está presente en todo momento en el itinerario de inserción del joven.

Se trata de establecer posibilidades de intervención en función del análisis inicial que se realiza, desde una planificación coherente, que procure fijar líneas de actuación relacionadas con los objetivos establecidos al comienzo del Itinerario sociolaboral.

Una posible definición de la orientación sería la siguiente:

Dotar a las personas de las competencias necesarias para poder identificar, elegir y/o reconducir alternativas formativas y laborales, acordes a su potencial y proyecto vital. (Sarasola 1996b, Echeverría 1997b)

Como proceso dinámico, la orientación implicará a diversos agentes que definen un modelo de acción dominado por lo colaborativo, que defina conjuntamente la intervención con los jóvenes.

Así mismo, la orientación ha de partir del conocimiento de los jóvenes, entendiendo que éste se refiere a una serie de realidades como la:

- Realidad personal: A través de la orientación se proporciona elementos para la reflexión, teniendo presente la situación madurativa por la que está pasando el joven.
- Realidad laboral: Se va despejando en el tiempo los diferentes sectores donde pueda encajar en el mercado laboral.
- Realidad vocacional: Tiene presente la reflexión y el conocimiento sobre sí mismo, para la toma de decisiones y la aproximación al mundo laboral.

En estas realidades de los jóvenes, asumimos una visión holística de la orientación, donde los determinantes personales y laborales cobran especial importancia y más aún en intervenciones ligadas a los procesos de inserción sociolaboral, que fundamentaran el proyecto de vida, gracias a las continuas toma de decisiones que se van tomando conjuntamente junto al joven.

VOLVER LA MIRADA HACIA EL JOVEN Y CONOCER SUS VALORES, ACTITUDES, SUS CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

Por otra parte, el objetivo general de los procesos de orientación debe tener como referente el desarrollo de competencias laborales y capacidades que preparen al joven para dar una respuesta efectiva a las necesidades laborales que surjan en los diferentes momentos de su trayectoria laboral y, les permita afrontar con ciertas garantías de éxito su paso hacia el mundo del trabajo. Es inculcar la adquisición de una cultura de trabajo que fomente hábitos y actitudes favorables para la inserción sociolaboral y que sitúe el empleo en una posición central en las prioridades del joven.

Estas competencias laborales, también denominadas factores de empleabilidad, van a identificar y definir la base del planteamiento de modelos e instrumentos de orientación para la inserción sociolaboral.

La consecución de los objetivos de orientación sociolaboral requiere tener presente la aplicación de **principios que guíen la acción** orientadora:

- **Principio de análisis:** supone disponer del máximo de información, como también el poder plantear el conocimiento de una realidad nueva que invita a poder concretar nuevos espacios de desarrollo personal.
- **Principio de intervención y desarrollo:** facilitar el tránsito hacia un estado de aprendizaje inicial, considerando estrategias que permitan adquirir hábitos y habilidades, desarrollar la capacidad de tomar decisiones, y facilitar el desarrollo personal y el conocimiento propio y del mundo del trabajo.
- **Principio de contrastación:** que pretende superar la dicotomía existente entre las expectativas y aspiraciones personales y, los requisitos y exigencias del mundo laboral.

Podemos resumir entonces que, empleabilidad y adaptabilidad entendida como flexibilidad en la intervención, se consolidan como los ejes de actuación para la detección y análisis de necesidades que van a definir las líneas de intervención de nuestro Programa en el campo de la orientación.

AFRONTAR GRANDES INTERROGANTES VITALES CON ELLOS, ¿QUIÉN SOY Y DESEO SER?, ¿QUÉ SE HACER?, ¿QUÉ QUIERO HACER?, Y ¿QUÉ HE DE HACER SABER?

En el comienzo de la intervención y donde damos comienzo al proceso del itinerario, viene definida por claves de orientación, en la cual se orienta y asesora al joven. Se concreta esta intervención en el proceso de acogida, donde al joven se le ofrece una nueva realidad con criterios sobre por dónde debe comenzar su itinerario de inserción sociolaboral, acogiendo su momento vital y proporcionado un nuevo espacio de escucha compartida.

Esta primera impresión del joven le permitirá posicionarse ante el ofrecimiento que se le brinda de retomar y reflexionar sobre su propio proceso vital. Es una invitación tanto al conocimiento de una nueva realidad -los recursos que se le facilitan- como al autoconocimiento personal. Se ofrecen por tanto, posibilidades y criterios sobre por dónde comenzar su itinerario.

A la hora de acordar el compromiso de los jóvenes y establecer nuevos acuerdos de trabajo se tendrán en cuenta sus características personales, cuál es la situación de partida, los problemas más importantes que le afectan, etc. Se fijarán con ellos unos objetivos a cumplir, empezando por los más sencillos, que sirvan para poder evidenciar progresos. Estos objetivos se consensuan con el joven, de manera que su implicación ayude a fortalecer su compromiso con lo acordado.

El joven acudirá al programa, significándose los primeros días de asistencia del joven en la acogida establecida, para posibilitar el vínculo, como también el poder desarrollar su nivel competencial e ir concretando qué línea de acción es más factible en el momento presente de cara a poder iniciarla con el joven.

Gracias a este primer encuentro, podemos ir desdibujando y construyendo las claves de la orientación necesarias que podemos aportar a los jóvenes en éste y en cada uno de los momentos de su itinerario, sobre qué paso es más conveniente dar, si es más adecuado realizar un curso, si necesita una formación laboral para la búsqueda de empleo, si hay que reforzar o ampliar las técnicas de búsqueda de empleo, etc. Por tanto, la labor de orientación estará presente en todo momento en el itinerario de inserción del joven y muy en especial, en estos primeros momentos donde acogemos al joven en el inicio y construcción de su itinerario.

Teniendo en cuenta la metodología empleada, una variable muy necesaria a tener presente será la flexibilidad en este proceso inicial para que puedan acometer y tener experiencias que generen satisfacción y éxito en el inicio.

Observamos en este período inicial, previo a las acciones netamente orientadas a la inserción sociolaboral, cómo los jóvenes van comportándose en torno a las actitudes sobre el empleo, la forma de comportarse, las obligaciones y responsabilidades, etc. Son los diferentes hábitos nuevos a tener en cuenta por parte de los jóvenes, de cara a ir adquiriendo el conocimiento y adquisición de nuevas habilidades laborales. De no tenerse en cuenta esta situación de poder ir desarrollando e incentivando dichas habilidades, es más factible que fracase en el momento de enfrentarse a su inserción laboral en un contexto real.

PLANTEAR Y ADAPTAR PROCESOS

Con este periodo inicial aspiramos a proyectar en el joven una serie de objetivos:

- Un modelo de partida inicial de orientación que guíe en las necesidades individualizadas de cada participante.
- Favorecer el autoconocimiento y, los aprendizajes de hábitos y habilidades laborales.
- Significar este primer momento donde los jóvenes sean los protagonistas.
- Ver al programa como un escenario de referencia, de soporte y ayuda, en conexión con otros posibles espacios que están en su trayectoria personal.
- El joven debe adquirir una serie de compromisos que le permitan ir progresando, siempre que se adapten a sus posibilidades.
- Ofrecer una metodología de intervención educativa flexible y cercana.
- Pautar tiempos de intervención adaptados a los jóvenes, en una calendarización progresiva que fortalezca su proceso de inserción laboral.

Aprovechando esta situación de partida inicial de poder trabajar algunas áreas más deficitarias y seguir avanzando en el proceso del itinerario con los jóvenes, y así profundizar en las habilidades laborales, podrán participar en diferentes actividades formativas para optimizar sus competencias propias y adaptarlas a su itinerario, consolidando nuevos aprendizajes, donde la orientación delimitada en la formación también le acompañará a lo largo de todo el proceso.

Es importante tener en cuenta, a fin de poder elegir las estrategias más adecuadas para el diseño de dichas actividades, el poder ofrecer una formación muy práctica, dinámica y participativa, de manera que se capte la atención de los jóvenes y les resulte ameno. No se trata sólo, por ejemplo, de dar una charla sobre cómo comportarse o cómo buscar empleo o hacer su CV, sino de forma práctica junto al técnico de empleo redactar su propio CV, o bien simular una situación ficticia de una determinada situación a trabajar. Creemos que se aprovechan más las sesiones formativas y la retención de lo que se explica es mayor.

Así mismo, se debe tener presente la evolución del mercado laboral, de cara a incentivar las capacidades de adaptación al cambio, para proporcionar herramientas cognitivas que ayuden en la maduración propia de ellos como en su acomodación al ritmo del progreso del mercado laboral.

La participación en estas acciones formativas con los matices expresados, supone para los jóvenes una nueva realidad de autoconocimiento, que estimulan nuevas inquietudes e intereses. Asimismo, gracias a estos nuevos aprendizajes que se inician y en el tiempo pueden llegar a revisarse y consolidarse, se adquieren nuevas competencias que permiten fundamentalmente el poder trabajar con los jóvenes los hábitos y actitudes, como pueden ser la puntualidad, asumir responsabilidades, los hábitos saludables de vida, la higiene, la gestión y resolución de conflictos, etc. Se convierte así en un medio para poder trabajar otros aspectos fundamentales con los jóvenes de cara a su inserción laboral.

PREPARAR PARA LA TRANSICIÓN A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS, HÁBITOS Y VALORES LABORALES.

Gracias al acompañamiento que realizamos en las diferentes actividades que se van desarrollando en el programa, iremos trabajando y proporcionando en este espacio, los hábitos y habilidades laborales que son necesarias para poder optar a un empleo. Sin esta base mínima resulta muy difícil iniciar con éxito la inserción sociolaboral. De ahí, que esta acción se va redescubriendo junto al joven en el proceso del itinerario, para sentar las bases para que más adelante sea posible que aproveche otro tipo de formación más específica y directamente relacionada con un sector laboral determinado como las que describiremos más adelante en las acciones de formación ocupacional.

Con las orientaciones formativas pretendemos desarrollar los siguientes objetivos:

- Valorar posibles acciones a desarrollar en el proceso, a nivel de complementar la competencia general del joven.
- Fomentar y reforzar los déficits en competencias de habilidades laborales muy básicas que corrijan las importantes dificultades con las que parten.

- Posibilitar el ofrecimiento de otras dinámicas que complementen el nivel madurativo del joven como lo referente a: respeto a las normas, responsabilidad, hábitos saludables, etc.
- Ampliar sus conocimientos a nuevos espacios de aprendizaje orientados a la utilización de las nuevas tecnologías.
- Educar en hábitos laborales muy básicos que promuevan un autoconocimiento acorde a las exigencias del mercado laboral.
- Proporcionar a los jóvenes los recursos y apoyo formativos necesarios para facilitar su itinerario.
- Formar a los jóvenes en la iniciativa y la autonomía, potenciando su desarrollo formativo como vía para una mejor adaptación laboral.

Con estas acciones vamos perfilando el proceso de inserción sociolaboral del joven, dotándole de contenido y diseñando conjuntamente el perfil laboral. Así mismo, vamos optimizando el proceso del joven para corregir y solventar aquellos aspectos que puedan ser objeto de mejora y puedan contribuir a seguir avanzando en el proyecto de la inserción sociolaboral.

Siguiendo con la articulación de los procesos educativos a realizar con los jóvenes, la tarea de aprender a buscar un empleo es otro objetivo de la orientación laboral. La búsqueda de empleo es un peldaño siguiente a transitar en el itinerario laboral del joven. Es un aprendizaje más que se hace, como ya hemos observado antes, en relación a otros aprendizajes básicos de tipo transversal (habilidades laborales, adquisición de hábitos, etc.).

Continuaremos gestando y consolidando nuevos aprendizajes en los procesos educativos que siguen generándose en un espacio de acción real y directo: proponemos así el Taller de Empleo, como contexto donde seguimos apoyando los conocimientos y, donde las dificultades que se puedan producir se aborden in situ, propiciando el poder experimentar los pasos a seguir en el proceso y las posibles estrategias que hay que reactivar para optimizar el itinerario laboral. Aunque sea un período concreto del itinerario que se encuentra en el momento previo de la inserción laboral, se trata de una situación presente en todas y cada una de las partes del recorrido del itinerario laboral.

Al estar la orientación presente a lo largo de todo el recorrido del itinerario laboral se puede valorar, en función de los aprendizajes generados, continuar con diferentes acciones y seguir desarrollando actividades en este espacio para poder hacer una revisión en el tiempo, bien de la formación realizada o bien poder continuar con la búsqueda de empleo con nuevas actividades. En cualquier caso, incluso cuando el joven haya completado la formación y esté en el proceso de búsqueda de empleo en marcha y avanzado, se pueden valorar nuevas opciones de formación para seguir adquiriendo más competencias más específicas que ayuden al joven en su inserción laboral.

ENSEÑAR A BUSCAR Y ESCOGER ENTRE LAS ALTERNATIVAS

Entre las diferentes actividades que se realizarán en este espacio podemos destacar entre las más relevantes:

- Parcelación de espacios y tiempos para el uso de las diferentes herramientas de búsqueda de empleo.
- Manejo de carpetas personalizadas para que adquieran una organización y autonomía en su trabajo diario.
- Reforzar la motivación del joven mediante diferentes acciones como facilitar ofertas laborales, contactar telefónicamente para ver cómo ha ido las entrevistas de trabajo
- Tutorías individualizadas para impulsar y optimizar los aprendizajes.

Los objetivos más importantes que se generan en esta búsqueda de empleo se pueden concretar en:

- Favorecer la participación y responsabilidad de los jóvenes en su proceso de inserción.
- Producir un cambio sustancial en la actitud de los jóvenes respecto a la inserción laboral.
- Consolidar las habilidades personales propias para el acceso al empleo.

- Ayudar a los jóvenes a establecer su perfil laboral en base a las habilidades y capacidades que van adquiriendo.
- Manejar de forma adecuada y eficiente los diferentes instrumentos de búsqueda de empleo.
- Introducir a los jóvenes en el uso y manejo de las nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo
- Conocer y saber utilizar los recursos existentes y la tramitación de documentación necesaria para acceder a un empleo
- Afianzar y diversificar las competencias laborales que mejoren su perfil de empleabilidad.

Mención especial a destacar en la búsqueda de empleo son las nuevas tecnologías, y especialmente Internet. Los jóvenes van adquiriendo e interiorizando de forma progresiva un aprendizaje de cara a su utilización práctica en los numerosos portales de empleo. A tal efecto valoramos positivo el poder generar un portal de empleo/plataforma digital en Internet. Con este sistema se favorecería que encuentren toda la información necesaria, de una forma rápida y sencilla, generando procesos de autonomía y de enriquecimiento a nivel competencial, siendo más conscientes de los recursos existentes, cursos formativos, trámites necesarios al iniciar una búsqueda, noticias, etc.

Derivado de lo anterior y, para seguir fomentando la evolución y consecución de los objetivos que nos proponemos con los jóvenes, se hace más patente la necesidad de un acompañamiento más cercano que motive los pequeños avances alcanzados. Gracias al vínculo que ya empieza a cristalizarse con el joven y el seguimiento continuo que se realiza, podemos seguir orientando y motivando al joven, personalizando aun más el apoyo y facilitando espacios informales de encuentro, o bien más formales en tutorías, donde revisamos los objetivos y compromisos de trabajo si fuera necesario. Creemos que revierte positivamente en su motivación y autoestima, aumentando sus ganas de seguir progresando.

3.2. FORMACIÓN OCUPACIONAL, PROFESIONAL Y ADAPTADA

Objetivos:

- 1- Proporcionar a los jóvenes una formación específica, que se adapte a sus individualidades, aptitudes y expectativas, adaptándose a los mercados emergentes.
- 2- Mejorar las competencias ocupacionales de los menores y jóvenes derivados al recurso para facilitar su inserción laboral.
- 3- Realizar un análisis y actualización de la realidad laboral del momento, para ofrecer a los participantes del Programa una formación global que, de manera puntual y/o transversal, aumente sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo.

Entendemos por **formación profesional** aquella que capacita para una determinada ocupación, ya que se centra más en el aprendizaje de las **competencias profesionales**.

Partiendo de que nuestra finalidad es apoyar el acceso al empleo de los jóvenes, somos conscientes que se verá impulsada si participan en acciones formativas que permitan iniciar y/o consolidar nuevos aprendizajes.

Acceder a este tipo de formaciones requiere haber realizado un trabajo previo con los menores para dotarles de habilidades sociales y hábitos, a lo que llamamos formación prelaboral. Aunque bien es cierto que suele tratarse de talleres en los que se trabaja casi tanto las actitudes y hábitos como las competencias profesionales.

La formación laboral adopta el formato de curso o taller, con contenidos tanto teóricos como prácticos, los cuales cualifican para una determinada ocupación. Se caracterizan por el elevado componente práctico, con el objetivo de captar la atención de los jóvenes y así evitar una de las causas de su fracaso en el sistema educativo. En algunos casos la formación para el empleo está financiada y homologada por el Servicio Regional de Empleo autonómico, mientras que otras veces es una formación que diseña y financia la propia entidad con fondos propios o con otro tipo de recursos públicos que permiten una mayor flexibilidad.

Tanto la formación impartida como su diseño, están íntimamente relacionadas con las particularidades de la población a la que va dirigida, sus carencias y capacidades iniciales.

Otra modalidad es realizar formación acordada con una empresa, de manera que si ésta necesita contratar trabajadores para realizar unas tareas, se imparte formación específica para los puestos que necesita cubrir.

Como veremos más adelante, es recomendable la realización de prácticas al finalizar el curso, como parte del mismo. Su objetivo es afianzar la adquisición de competencias específicas así como facilitar la inserción laboral, ya que la empresa puede contar con el alumno una vez finalice su período en prácticas.

Puesto que el objetivo que persigue la formación ocupacional es la inserción laboral, es necesario ofertar un tipo de formación que sea útil para este fin. En primer lugar, hay que seleccionar especialidades formativas que capaciten para profesiones que demande el mercado de trabajo y además, la profesión para la que se formen los jóvenes deber ser la adecuada a sus posibilidades laborales, y especialmente, a su capacitación y nivel educativo. Se debe tener en cuenta la evolución del mercado laboral, desde el que se demanda **polivalencia y especificidad**. De ahí que, debe estar centrada en las capacidades de adaptación al cambio, para proporcionar herramientas cognitivas a los jóvenes que les permita avanzar al ritmo del progreso laboral. Intentamos engranar las formaciones a las ofertas laborales, de manera que permite afinar más en la oferta realizada.

La oferta de cursos va dirigida a aquellas especialidades formativas donde se prevé que se producirá una mayor tasa de generación de empleo. En este sentido destacan los cursos relacionados con la hotelería, ya que ofrecen una salida rápida al mercado de trabajo a los jóvenes de baja cualificación. Además se ofertan cursos de ocupaciones como auxiliar de comercio, auxiliar de oficina, logística, mecánica, jardinería... Para conseguir el objetivo de que adquieran esa capacitación de funciones **deben transmitirse los contenidos a través de una metodología cercana, amena y flexible, basándonos en los principios de comprensión y esmero.**

La formación profesional debe dirigirse a cualificar en ocupaciones que, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta la crisis, sean demandadas en el mercado de trabajo, tanto a corto plazo como con perspectiva de futuro. Para ello es recomendable hacer un análisis de las posibilidades laborales que ofrecen en el territorio y de las demandas y necesidades de las empresas. En cualquier caso, la decisión sobre en qué ocupaciones formar debe partir de un análisis sistemático del mercado laboral local.

Para nosotros, el futuro está en que en la educación de los jóvenes se encuentren diferentes formas de centros de aprendizaje, que posibiliten experiencias de éxito.

- **FORMACIÓN OCUPACIONAL DE OTRAS ENTIDADES**

Esta formación se realiza en colaboración con empresas y entidades externas al recurso. Se tiene en cuenta tres factores: las potencialidades y vulnerabilidades de cada sujeto, la duración de dicha formación orientada de manera específica a cada sujeto según sus características, y los sectores de mayor reclamo laboral, con los objetivos de reducir al mínimo el riesgo de abandono de estas formaciones, aumentar las posibilidades de incorporación en puestos de trabajo y ofrecerles nuevas vías de crecimiento y desarrollo personal.

- **FORMACIÓN IMPARTIDA POR ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA**

Centrándonos en Asociación Centro Trama, un aspecto interesante es que se hace el esfuerzo de adaptar los cursos, los conocimientos impartidos, con las necesidades reales y concretas tanto de la empresa como de los alumnos. Haciendo un análisis de éstas necesidades observamos varias ocupaciones en las que podíamos formar a los jóvenes y tener una rápida salida al mercado laboral, como en animación infantil, ya que las propias empresas de este sector nos solicitaban chicas con una formación mínima. El curso de cocina es otro ejemplo de formación adaptada. Al conocer las **necesidades específicas de las empresas** para cubrir los puestos de ayudantes de cocina hemos podido diseñar un curso muy concreto con todas esas funciones. Todos nuestros cursos usan una **metodología participativa y flexible**. Los contenidos teóricos se imparten de una manera amena intentando continuamente captar la atención del joven. *Todas las formaciones estarán becasadas.*

- **FORMACIÓN E-LEARNING: Muchas veces su primer Título.**

Por último, la formación e-learning son actividades formativas a distancia desarrolladas por medio de tecnologías electrónicas, que permiten realizar un aprendizaje y formación a distancia. Se realizan dentro del propio recurso. Los jóvenes adquieren con estas formaciones una titulación específica que facilita la inserción laboral en determinados sectores de empleo.

- **FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA EMPRESAS: Formación Adaptada**

Como reto de futuro, persiguiendo nuestro objetivo de crear oportunidades laborales reales para nuestros jóvenes, nos encontramos en proceso de perfeccionamiento del Servicio de Formación a Medida para Empresas, al cual se hace referencia en el apartado de Intermediación Laboral.

Mediante este Programa Corporativo trabajamos conjuntamente con las empresas para emprender proyectos a medida que se enfoquen claramente en el desarrollo profesional de sus equipos.

Nuestras soluciones vinculan estrechamente las necesidades de formación y desarrollo de los jóvenes, con los objetivos estratégicos y organizativos de cada entidad, adaptando los contenidos formativos que impartimos a la capacitación para puestos de trabajo específicos. Estos puestos de trabajo serán ocupados posteriormente por nuestros jóvenes, una vez superada la etapa de cualificación profesional.

Desde el programa impulsamos:

- Programas de desarrollo competencial.
- Itinerarios de formación personalizados.

En todos combinamos diferentes metodologías y estrategias formativas adecuadamente para potenciar el aprendizaje, extender sus efectos didácticos en el tiempo y transferirlos al puesto de trabajo.

Por otro lado, asesoramos a las Empresas para la bonificación de este proyecto mediante los créditos formativos de los que disponen las empresas a través de la Fundación Tripartita.

Mediante este modelo la Empresa incorpora a sus equipos de trabajo empleados específicamente preparados para desenvolverse en base a las expectativas de su organización, promoviendo un mayor ajuste entre sus demandas y el currículum formativo de los jóvenes, lo que finalmente se traduce en vías de acceso al empleo y en una incorporación positiva al mismo.

3.3. PROGRAMA FORMATIVO VIVENCIAL ACOMPAÑADO: conoce, aprende y emprende.

El colectivo de jóvenes al que está dirigido el programa “Conoce, aprende y emprende” se centra en aquellos adolescentes y jóvenes de 16 a 21 años que necesitan incrementar sus competencias laborales y profesionales para acceder al mercado de trabajo en mejores condiciones. Los menores con baja cualificación profesional, precisan de un período transitorio de

ENTRENAMIENTO

Antes de su inserción en el mercado laboral, con los objetivos de:

- Conocer los diferentes escenarios del mercado laboral y las oportunidades profesionales a los que pueden acceder los jóvenes.
- Contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y facilitarles el acceso al mercado laboral.
- Aprender y fomentar las competencias técnicas y formativas mediante la participación activa en el entorno real de la empresa.
- Empezar acciones de asesoramiento y acompañamiento que estimulen valores de iniciativa, responsabilidad e innovación para la formación y educación de los jóvenes.
- Complementar la educación en habilidades sociales y hábitos laborales en un ambiente real de trabajo.
- Proporcionar experiencia formativa práctica que enriquezca el currículum, especialmente en el caso de los jóvenes sin ninguna experiencia laboral previa.

- Elevar la autoestima y la autoconfianza mediante el refuerzo positivo y el reconocimiento del trabajo bien hecho.
- Posibilitar la opción de una contratación una vez finalizada la experiencia formativa vivencial.

FORMACIÓN BÁSICA VIVENCIAL

Los modelos de participación con las empresas que participan de este proyecto, incluyen la formación básica vivencial en diferentes ocupaciones y puestos de trabajo que aumenten los aprendizajes de los jóvenes y su empleabilidad posterior. **No hay mejor aprendizaje para ello que el propio entorno real de trabajo.** La participación en una acción práctico-formativa, para muchos de estos jóvenes, es una ventana nueva que se les abre al mundo y que les permite descubrir una realidad más amplia que la que conocían previamente. El joven adquiere competencias profesionales en una determinada ocupación, así como habilidades sociales, hábitos laborales y, en definitiva, una **CULTURA DEL TRABAJO** de la que previamente carecían.

La formación en la empresa facilita el desarrollo de forma efectiva de los conocimientos adquiridos en las formaciones previas, y el acceso al empleo con el apoyo y el seguimiento de los técnicos de empleo de nuestro programa.

Desde el punto de vista empresarial, las empresas que participan en este tipo de acciones les supone una acción de responsabilidad social; contratar a personas que ya se conocen y con las que ya se ha intervenido conlleva la ventaja de proporcionar la oportunidad de este aprendizaje laboral a un trabajador del que se conoce su recorrido, sus potencialidades y las necesidades de promoción que le quedan por alcanzar. *La contratación de aquellos jóvenes que mejores resultados obtengan en la valoración de sus destrezas profesionales sería la parte final del proceso*, siempre que exista disponibilidad de vacantes a cubrir por parte de la empresa. Si no es posible, de igual manera se certificará a los jóvenes el aprovechamiento del proceso formativo, y la evaluación del proyecto, cuyo objetivo no dejará de ser el aumento de competencias formativo-profesionales, que mejoren el perfil de empleabilidad del participante y por tanto, la mejora de sus oportunidades para presentarse ante el mercado laboral.

MODELO PEDAGÓGICO DE APRENDIZAJE SITUADO

Nos referimos a un aprendizaje fuertemente contextualizado pues los conocimientos y el entorno tienen una vinculación directa. El aprendizaje es concebido como un proceso de construcción social del conocimiento y de cambio conceptual mediante un proceso de intersubjetividad, confrontación y reflexión colaborativa sobre la práctica.

Los alumnos que reciben la formación en la empresa, o aquellos que ya hayan cursado formación relacionada con las tareas propias de puesto a desarrollar, realizan las prácticas formativas durante un periodo de entre 1 a 4 meses y con un máximo de 25 horas semanales repartidas de lunes a viernes, permitiéndoles poner a prueba sus destrezas, y posibilitando, a su vez, que los responsables de los diferentes departamentos de las empresas puedan visibilizar las competencias de los jóvenes y su idoneidad para futuros puestos de empleo.

El mantenimiento de este programa ha permitido fidelizar la relación con las empresas con las que veníamos colaborando. Por otro lado, hemos logrado establecer nuevos contactos y relaciones con empresas de distintos sectores. Actualmente, se lleva a cabo en sectores como: hostelería, mecánica, jardinería, reposición, administración, peluquería, comercio, dando como resultado **experiencias vocacionales de éxito** muy positivas en las que se consiguen los objetivos marcados en el inicio y finalmente la inserción de los jóvenes con los que trabajamos día a día.

Para concluir, podemos decir que complementar la formación adquirida en los casos en los que exista previamente y dotar de una primera experiencia formativa en un entorno de trabajo real, da la oportunidad de demostrar al joven y demostrarse a él mismo que ES CAPAZ de tener un comportamiento normalizado, lo que sin duda revertirá positivamente en su autoestima y motivación, aumentará así sus ganas por seguir progresando, formándose y evitando conductas de riesgo que lo alejen de la reincidencia y aumente de manera notable sus **OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN LABORAL**.

3.4. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SEGUIMIENTO: Red de respuesta rápida y Unidad de atención a empresas.

Las relaciones educación-empresa fundadas en un diálogo de las necesidades actuales y futuras necesita reinventar el concepto de empresa y el papel de la formación. Nos ayuda a situarnos en una cultura que sustituye las certezas dogmáticas por las hipótesis abiertas en algunas ocasiones claves en el desarrollo del futuro del trabajo y en la empresa del futuro. (VVAA. El empleo de los inempleables. Ed Popular)

Otra de las acciones que venimos desarrollando para facilitar la inserción sociolaboral de los jóvenes, es la mediación entre éstos y el mercado laboral. Nos encontramos con un perfil de chicos/as con apenas contacto con el mundo del trabajo y con formación escasa. Esta situación dificulta el acceso a las oportunidades de empleo, por lo que la intermediación laboral se centra en **facilitar a los jóvenes la relación con el mercado laboral**, donde van a tener experiencias significativas que permiten continuar el desarrollo de su proyecto personal.

La intermediación laboral busca abrir un **diálogo con el tejido empresarial** que genere oportunidades de trabajo reales para los jóvenes y que por otro lado facilite a las empresas candidatos/as adecuados a sus perfiles laborales, conciliando los intereses y necesidades de ambas partes.

Para que este engranaje se logre ponemos en práctica varias estrategias que se articulan para **construir una red de respuesta rápida, convirtiendo las situaciones no programadas en oportunidades reales**. Que surjan oportunidades reales logra **MANTENERLES EN ACTIVO**, sustentando el interés por su proyecto de futuro y reforzando la confianza en sí mismos y en el compromiso con su proyecto personal.

Si tenemos el objetivo de lograr la incorporación de nuestros jóvenes al mercado de trabajo resulta fundamental conocer en profundidad la perspectiva de quienes en él toman la decisión de la contratación laboral, tener en cuenta la visión del empresariado y de los empleadores y sus demandas, a la hora de diseñar los itinerarios de inserción y de establecer las estrategias. Por ello, desde el recurso contamos con una Unidad de Atención a Empresas, que trabaja por poner en marcha diferentes acciones que transformen la relación en la que habitualmente se basa la colaboración con las empresas: “qué pueden aportarnos las empresas a nosotros”, por una relación recíproca que introduzca el concepto “qué podemos aportar nosotros a las empresas”.

En este sentido, la Unidad de Atención a Empresas, en coordinación con la red de programas de empleo, y representada por los Técnicos de Inserción Sociolaboral, se reúne de manera periódica con el objetivo de innovar y desarrollar estrategias que aumenten nuestra competitividad como referente de cara a las empresas, lo que finalmente se traduce en accesibilidad a puestos de trabajo para nuestros jóvenes.

BOLSA DE EMPLEO: PUNTO DE ENCUENTRO JÓVENES – EMPRESAS

Desde el programa, el Técnico de Inserción Sociolaboral se encarga de poner en marcha acciones dirigidas a dos frentes: la red empresarial y el colectivo de jóvenes. El Programa se sitúa como figura mediadora, de manera que las estrategias que desarrollamos incidan positivamente en ambos destinatarios, dando lugar a la reciprocidad. La cercanía y el conocimiento de ambos por parte del equipo de trabajo permiten analizar mejor sus necesidades y demandas y crear un mayor ajuste.

El objetivo básico de la Bolsa de Empleo es mejorar la situación laboral; servir de vía de inserción a los jóvenes del recurso, así como proveer a las empresas los candidatos óptimos y facilitar sus procesos de incorporación

La BOLSA DE EMPLEO se plantea como punto de encuentro que genere la simbiosis de las **estrategias de intermediación enfocadas a la Empresa y las estrategias dirigidas a los jóvenes** del recurso; la Bolsa de Empleo se desarrolla como un recurso permanente de recepción de ofertas y demandas, cuya misión principal es facilitar a los menores/jóvenes un acceso rápido y ajustado al profesigramas diseñado junto al joven.

Esta “oficina” permanecerá abierta en horario de mañana y tarde, tratando de cubrir el horario más propicio para atender tanto a los jóvenes como a las empresas. Es gestionada por los Técnicos de Inserción Sociolaboral, que ejerciendo de figura mediadora, recepciona, canaliza y distribuye las ofertas de trabajo.

A esta “oficina” acuden de manera periódica los jóvenes del recurso, que inician su búsqueda activa de empleo a partir del **BOLETÍN DE EMPLEO DIARIO**. Esta herramienta de búsqueda promueve la participación activa del joven en su proceso de inserción; dicho boletín agrupa las ofertas diarias por sectores laborales de mayor empleabilidad. El contenido del mismo se genera utilizando diferentes soportes, ya sean páginas especializadas de empleo en redes telemáticas como ofertas facilitadas por otras entidades/empresas.

El funcionamiento de la Bolsa de Empleo se rige por los principios de: rapidez en la atención de las solicitudes de puestos a cubrir y eficiencia en la adjudicación de los mismos, procurando en todos los casos que no quede ninguna oferta de trabajo sin ocupar; principio de oportunidad, siendo todos los jóvenes que acuden al programa valorados en los procesos de selección, teniendo en especial consideración al grupo de jóvenes que por su situación de desventaja social requieren una inserción laboral urgente; principio pedagógico, utilizando las oportunidades laborales como estrategia metodológica para impulsar la motivación del joven.

Con el objetivo de convertir la Bolsa de Empleo en el recurso de referencia para la red de Empresas, desde la Unidad de Atención a Empresas impulsamos una serie de estrategias de Intermediación Laboral clasificadas a continuación en dos apartados: estrategias de intermediación orientadas a la empresa y estrategias de intermediación orientadas a los jóvenes. La sinergia de estas actuaciones provoca que mientras mejoramos nuestra calidad como programa de empleo frente a las empresas, aumenten las oportunidades de que nuestros jóvenes construyan su proyecto laboral, aportando estabilidad y empoderamiento a su proyecto de vida.

ESTRATEGIAS ORIENTADAS A LA EMPRESA. Construyendo puentes: la importancia de la colaboración con el tejido empresarial

- **PROSPECCIÓN**

En cuanto a las acciones centradas en las empresas el punto de partida se encuentra en la **prospección empresarial/ prospección de ofertas**, donde los técnicos desarrollan una continua labor comercial, estableciendo contacto directo con nuevas empresas con el objetivo de detectar oportunidades laborales, y trabajando en fidelizar la colaboración con ellas. Puesto que nuestra intención es que las empresas cuenten con nuestro Programa como **bolsa de empleo** a la que solicitar candidatos siempre que inicien un proceso de selección, se convierte en imprescindible el cuidado de nuestra relación y flexibilizar nuestro trabajo de cara a ajustarnos a sus necesidades. Por ello, resulta prioritario conocer la empresa, y obtener, mediante coordinación telefónica directa, reuniones y diversas fuentes, información sobre su línea de trabajo, los motivos por los que los empleadores seleccionan a determinadas personas, y sus expectativas una vez que nuestros jóvenes se hayan incorporado a sus equipos de trabajo.

- **SERVICIO DE SELECCIÓN INMEDIATA**

Por otro lado, debemos disponer de unos servicios como programa de empleo que nos hagan competitivos. La creación del Servicio de **selección inmediata** pretende dar una respuesta en la mayor brevedad posible a las empresas que requieren cubrir puestos de trabajos. Para ello nos basamos en el perfil profesiográfico diseñado con anterioridad con cada joven, construido a partir de diferentes fuentes de información (características específicas, conocimientos/ formación, competencia social, motivación, etc), y que nos permite seleccionar a los candidatos óptimos en el menor tiempo posible. Una buena selección del candidato posibilitará caminos de colaboración con las empresas, abriendo puertas a otros jóvenes del programa.

- **FACILITADORES DE PROCESOS DE CONTRATACIÓN**

Dentro del conjunto de acciones focalizadas en la empresa, ofertamos a éstas nuestro servicio **facilitador de los procesos de contratación**. Para llevar a cabo este servicio, desde el programa mantenemos una actualización constante de la información referida a tipos de contratación, bonificaciones para las empresas, y nuevas medidas que, derivadas de transformaciones políticas y sociales, inciden en el ámbito laboral.

En esta línea, ha tenido un gran impacto en la contratación de jóvenes del recurso, la difusión que desde el programa se ha realizado de los *Contratos de Formación, de Exclusión*. Desde el recurso se ha creado un convenio de colaboración con una empresa de formación homologada que nos permite facilitar el asesoramiento y trámite de este tipo de contrato en todos los sectores de empleo en los que se encuentren nuestros jóvenes. Este proceso se inicia informando a las empresas de las ventajas de este tipo de contratación, y de la facilidad de realizarla ya que, seremos nosotros quienes actuemos como figura mediadora entre la empresa, el joven, y la empresa de formación, llevando a cabo todas las gestiones necesarias.

- **SERVICIO DE FORMACIÓN ADAPTADA**

Siguiendo con nuestro objetivo de adaptarnos a las demandas laborales del tejido empresarial, contamos con un Servicio de Formación a Medida; este Programa Corporativo para Empresas se encuentra en proceso de difusión y perfeccionamiento. Nos basamos en ofertar la creación de cursos adaptados a cada empresa según sus necesidades. La formación a medida facilita el aprendizaje de contenidos específicos propios de cada organización a un grupo de personas concretas, favoreciendo el desarrollo de competencias y actitudes necesarias para conseguir los objetivos marcados por éstas. Con esta actuación se promueve la creación de puestos de trabajo que serán ocupados por los jóvenes del recurso; este servicio facilita no sólo la creación de puestos de trabajo sino que incide en la satisfacción de la empresa y de los jóvenes.

Son muchos los beneficios que genera este tipo de colaboración: garantiza la rapidez en la aplicación de los conocimientos adquiridos, alinea visiones conjuntas respecto a los objetivos de la empresa, genera actitudes positivas ante procesos de incorporación al puesto de trabajo por parte de los jóvenes, y aumenta la cohesión de los equipos de trabajo.

Desde el programa nos encargamos de analizar las necesidades de los futuros puestos de trabajo, crear e impartir los módulos formativos, el horario, calendario y lugar de realización, y seleccionar a los candidatos que mejor se ajusten al perfil demandado.

Por otro lado consideramos que este modelo formativo resulta especialmente beneficioso para el colectivo con el que trabajamos puesto que reúne las siguientes características: aprendizaje situado, experiencia de éxito, motivación, proyección de futuro, y adaptación positiva. Puesto que se trata de formación específica para un puesto de trabajo, se plantean como formaciones prácticas, donde los jóvenes puedan transferir fácilmente lo aprendido a la práctica laboral; este tipo de formaciones fomentan la experiencia de éxito ya que dota a los jóvenes de las competencias específicas que necesitarán para desempeñar adecuadamente sus funciones laborales, lo que aumenta su motivación de logro, su autoeficacia y su autoestima; así mismo, esta tipología de convenio formativo conlleva la contratación una vez superado el aprendizaje, lo que genera motivación y repercute en una proyección de futuro positiva; finalmente, el carácter progresivo y preparatorio de este tipo de itinerario promueve las condiciones óptimas para una incorporación exitosa al puesto de trabajo.

ESTRATEGIAS ORIENTADAS A LOS JÓVENES. Acompañar: construyendo futuro.

“Debemos desarrollar toda una metodología específica adaptada al perfil con el que trabajamos que permita encadenar experiencias de éxito que ayuden a elevar el grado de autonomía y autoestima, claves para la inserción laboral y social”

En cuanto a las estrategias de intermediación focalizadas en nuestros jóvenes, el recurso despliega una serie de acciones adaptadas a cada caso durante todo el proceso de inserción. Como sabemos, el proceso de inserción laboral no es un proceso lineal y la meta no es siempre la incorporación al empleo, siendo ésta una primera parada en el largo camino que vivirán nuestros jóvenes a lo largo de su trayectoria laboral; por ello, desde el recurso trabajamos por desarrollar estrategias que nos permitan acompañarles a lo largo de su trayectoria laboral y personal, siempre desde la perspectiva del empoderamiento, que comience con la motivación al cambio pero que les permita la construcción de su propio futuro.

- **CREACIÓN DEL PERFIL PROFESIOGRÁFICO**
- **ACOMPAÑAMIENTO CONTINUO**
- **EL SEGUIMIENTO COMO ESTRATEGIA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Así, la intermediación laboral funge como un observatorio y bisagra con **el mundo de trabajo que permite construir puentes de colaboración con el entramado empresarial** y así facilitar las vías de acceso a los jóvenes que atendemos.

3.5. PLATAFORMA DIGITAL DE EMPLEO

Las nuevas tecnologías, y principalmente internet, favorecen el acercamiento de los servicios al gran público. Son **nuevas herramientas** que nos permiten, como en nuestro caso, ser más eficaces en la consecución de los objetivos: la formación e inserción sociolaboral de los menores y jóvenes.

Es necesario que los jóvenes se adapten a las nuevas formas de encontrar empleo, que exigen un total conocimiento de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC,s), pues la mayoría de la oferta disponible está en la red. Sin embargo, independiente del medio y/o método de búsqueda, tanto la elaboración del currículum como la realización de la entrevista de trabajo, siguen siendo los pasos a seguir. Es por ello, que para realizar la búsqueda de empleo con éxito, además de tener una actitud positiva, buscamos que nuestros participantes **dispongan de una herramienta interactiva para el empleo** en la que encuentren todo lo necesario para la integración en el mercado laboral, de una forma rápida, sencilla y que a la vez genere procesos de autonomía donde sean conscientes de los trámites necesarios, los recursos, los cursos y todo aquello que hay a su alcance para una búsqueda de empleo con garantías.

Aunque la Plataforma de empleo suponga una ayuda, sin embargo es muy importante, mantener la implicación, capacidad de planificación y constancia de los jóvenes que acuden al Programa.

La aplicación informática es muy útil para reflexionar sobre el punto de partida, diseñar un plan de búsqueda, superar el proceso de selección y progresar profesionalmente.

4. PREVISIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS A EMPLEAR POR LA ENTIDAD.

RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

GASTOS DE PERSONAL	132.583,25 €
COMPRAS	6.396,01 €
GASTOS FINANCIEROS	0.00 €
TRIBUTOS	0.00 €
SERVICIOS EXTERIORES	24.313,92 €
GASTOS DIVERSOS	2.817,97 €
TOTAL	166.111,15 €