CUADERNO DE BUENAS PRÁCTICAS - 2014

CUADERNO de Buenas Prácticas

ENTIDADES de la Comunidad de Madrid

ACCIONES para el fomento de la empleabilidad

DESTINATARIOS personas en riesgo de exclusión social - población inmigrante

Presentación Entidad

Profesional implicado

Proyecto

Actividades

Carácter innovador

Conclusiones

Dirección General de Inmigración
CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES
Comunidad de Madrid

Programa de Aprendizaje Permanente

Movilidad desde Madrid (España) para Agentes Pro-Empleo

CUADERNO DE BUENAS PRÁCTICAS - 2014

CUADERNO de Buenas Prácticas

ENTIDADES de la Comunidad de Madrid

ACCIONES para el fomento de la empleabilidad

DESTINATARIOS personas en riesgo de exclusión social - población inmigrante

Presentación Entidad

Profesional implicado

Proyecto

Actividades

Carácter innovador

Conclusiones

Dirección General de Inmigración
CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES
Comunidad de Madrid

Programa de Aprendizaje Permanente

Movilidad desde Madrid (España) para Agentes Pro-Empleo

Biblioteca virtual

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/publicamadrid

Presentación del proyecto

Este trabajo de buenas prácticas está enmarcado dentro de los Proyectos Europeos, en el Programa Leonardo Da Vinci VETPRO- Movilidad de profesionales, denominado: "AGENTES PRO-EMPLEO-2012"

EL LIDER DEL PROYECTO: la Dirección General de Inmigración de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.

Los profesionales implicados en él son trabajadores dependientes de la administración pública y de entidades sociales sin ánimo de lucro, que trabajan en el sector de empleo para la inserción socio laboral de la población en general y, en particular, de la población extranjera asentada en la Región de Madrid

El colectivo destinatario es la población joven extranjera/inmigrante que reside en la Región de Madrid con necesidades de apoyo de profesionales para una mejor inserción socio laboral

CUADERNO
de Buenas Prácticas

PROGRAMA LEONARDO DA VINCI- VETPRO

Programa
de Aprendizaje
Permanente

OBJETIVO: Movilidad de profesionales

TÍTULO DEL PROYECTO: “AGENTES PRO-EMPLEO-2012”

Movilidad
desde Madrid (España)
para Agentes Pro-Empleo

COORDINADO POR: LA DIRECCION GENERAL DE INMIGRACION

Dirección General de Inmigración
CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES
Comunidad de Madrid

Introducción:

La publicación que ahora presentamos es el producto final del PROYECTO LEONARDO DA VINCI VETPRO**,** cofinanciado por Fondos Europeos para la movilidad de profesionales de formación e inserción laboral de jóvenes inmigrantes, que lideró la Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid, y que contó como socios con la *Regione del Veneto – Unità di progetto Flussi Migratori*, autoridad pública regional de Italia, y con el *Centre de Coordination et de Gestion des Programmes européens pour l'enseignement obligatoire*, autoridad pública regional de Bélgica.

Este proyecto buscaba fomentar el intercambio de buenas prácticas en materia de empleabilidad entre entidades madrileñas y otras europeas. Y para ello, se tuvo en cuenta una de las claves del buen hacer de nuestras entidades -el trabajo en red-, que permite aprovechar sinergias y sumar esfuerzos para la consecución de los objetivos, que son la acogida y la integración de nuestros nuevos vecinos.

El proyecto financió el intercambio de 15 personas en la Región del Veneto, en Italia, y de otras 15 personas en Bruselas, en Bélgica. Para la selección de estas personas se buscaron profesionales que trabajaban en el área laboral o de integración socio laboral en la Comunidad de Madrid, encargados de realizar actividades de promoción y de estrategias para la inserción laboral de personas procedentes de formación para el empleo, tanto formal como informal. Los interesados presentaron buenas prácticas ejecutadas por ellos en el ámbito laboral de las entidades para las que trabajan, y entre todas ellas se seleccionaron las prácticas más innovadoras y con más posibilidades de ser reproducidas por otras entidades y en otras regiones europeas.

Uno de los aspectos más atractivos del proyecto fue que los seleccionados, además de mantener contactos con entidades que trabajan en el mismo ámbito en las regiones de acogida, también pudieron contar sus experiencias, cómo se trabaja en la Comunidad de Madrid. De esta forma el proyecto también fue interesante para las entidades de Italia y Bélgica, pues pudieron conocer de primera mano la forma de trabajar en nuestra Región y concluir que nos encontramos ante un modelo puntero en el trabajo con la población inmigrante.

En este sentido, queremos dar las gracias a los 30 profesionales y entidades que colaboraron en el proyecto. Gracias a ellos hemos podido comprobar que el trabajo que se desarrolla en la Comunidad de Madrid en materia de integración y acogida de la población extranjera es un referente en el exterior, y así lo reconocieron desde las regiones europeas que se mostraron interesadas para poder aplicarlo a su trabajo.

La conclusión es, por tanto, que las buenas prácticas recogidas en esta publicación deben tomarse como una muestra de calidad en el trabajo social con población inmigrante.

Finalmente queremos dar las gracias a las dos entidades de acogida, la *Regione del Veneto* y el *Centre de Coordination et de Gestion des Programmes européens pour l'enseignement Obligatoire*, que, con su apoyo, hicieron que este proyecto pudiera hacerse realidad.

Gonzalo Ortiz Lázaro.- Director General de Inmigración de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid

Participantes en la elaboración de este Cuaderno

Asociación Comisión Católica de Migraciones- ACCEM
Mª José Curto Ponce

Asociación Centro Acción Social San Rafael
Virginia Lefort Hernández

Asociación Cultural La Kalle
Elena Marina González

Asociación Guaraní de Cooperación Paraguay y España
José Gutiérrez Caballero

Asociación Karibu Amigos del Pueblo Africano
Nicole Ndongala Nzoiwidi

Asociación para la Gestión Integral Social (Guinso)
Beatriz Rodrigañez Marta

Asociación San Ricardo Pampuri
Estefanía Aldana Madrid

Agencia de Desarrollo Local - Ayuntamiento Aranjuez
María José Gómez

Agencia de Colocación. Ayuntamiento Boadilla del Monte
Fernando Lapuente Perea

Ayuntamiento Leganés
Nesa Benchebab Hijji

Ayuntamiento San Sebastián de los Reyes
Martin Bizumuremyi

Centro de Participación de Inmigrantes Hispano-Colombiano -CEPI
Alejandra Villaseñor Goyzueta

Centro de Participación de Inmigrantes Hispano- Ecuatoriano CEPI
Silvia de Antonio Ordóñez

Asociación Cesal
Fernando Morán González

Federación de Plataformas Sociales-Pinardi
Belén Otegui Payero

Fundación Altius
Catia Rinaldi

Fundación Humanismo y Democracia
Juan Carlos Barcia Barrera

Fundación Personas y Empresas
María Aros de Ayala

Fundación Secretariado Gitano
Elisabet Motos Huelva

La Rueca, Asociación Cultural
Antonio Gala Alarcón

Life Coaching Center
Beatriz Pérez Mena

Mancomunidad Servicios Sociales Mejorada-Velilla
Ignacio García Fernández

Mancomunidad Servicios Sociales Sierra Oeste
Naima Biad Mifdal

Mancomunidad Servicios Sociales Sierra Tham
Gabriela de Andrés Galende

Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad- MPDL
María Viñuela Romero

Buena Práctica 1

Asociación Comisión Católica de Migraciones -ACCEM

ACCEM. Sede Madrid.

Plaza Santa María Soledad Torres Acosta nº 2 3º planta.

28004 Madrid.

Teléfono: 91 532 74 78 / Fax: 91 532 20 59

E-mail: madrid.empleo@accem.es

Web: www.accem.es

Presentación Entidad

ACCEM es una organización no gubernamental y no lucrativa que proporciona atención y acogida a refugiados, migrantes, y personas en situación o riesgo de exclusión social promoviendo la inserción y la igualdad de derechos y deberes de todas las personas sea cual sea su origen, sexo, raza, religión o grupo social.

Promueve la diversidad en el trabajo en todos los ámbitos relacionados con la migración y el refugio, desarrollando **actuaciones integrales y transversales**, desde una base comunitaria, la perspectiva de la **cohesión social, la promoción de la ciudadanía y el protagonismo de las personas**.

Fue constituida en 1990 y registrada en el Ministerio del Interior en febrero de 1991. Es una Entidad declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior con fecha 1 de junio de 2010. Con presencia en 34 municipios a nivel nacional (9 Comunidades Autónomas, Ceuta y Melilla) y en Bruselas a nivel internacional.

Áreas de trabajo

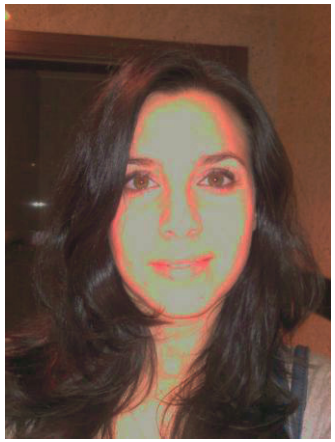
-ATENCIÓN DIRECTA: se informa, orienta y asesora a los usuarios sobre los recursos más adecuados según su demanda y situación, incluyendo un acompañamiento para facilitar el acceso a dichos recursos.

-ACOGIDA: se trabaja individualmente todo lo necesario para que la inserción en la sociedad española sea lo más ágil y efectiva posible, promoviendo y fomentando la autonomía de los usuarios.

-FORMACIÓN: se debe ofrecer también a profesionales y entidades que tienen contacto directo con migrantes.

-INSERCIÓN SOCIOLABORAL: se articulan los dispositivos y servicios que faciliten la formación e información a los refugiados e inmigrantes acerca del mercado laboral,

-PARTICIPACIÓN Y MOVILIZACIÓN: se promueve el intercambio cultural a través de programas y actividades, con la idea de prevenir actitudes racistas y xenófobas.



María José Curto Ponce.

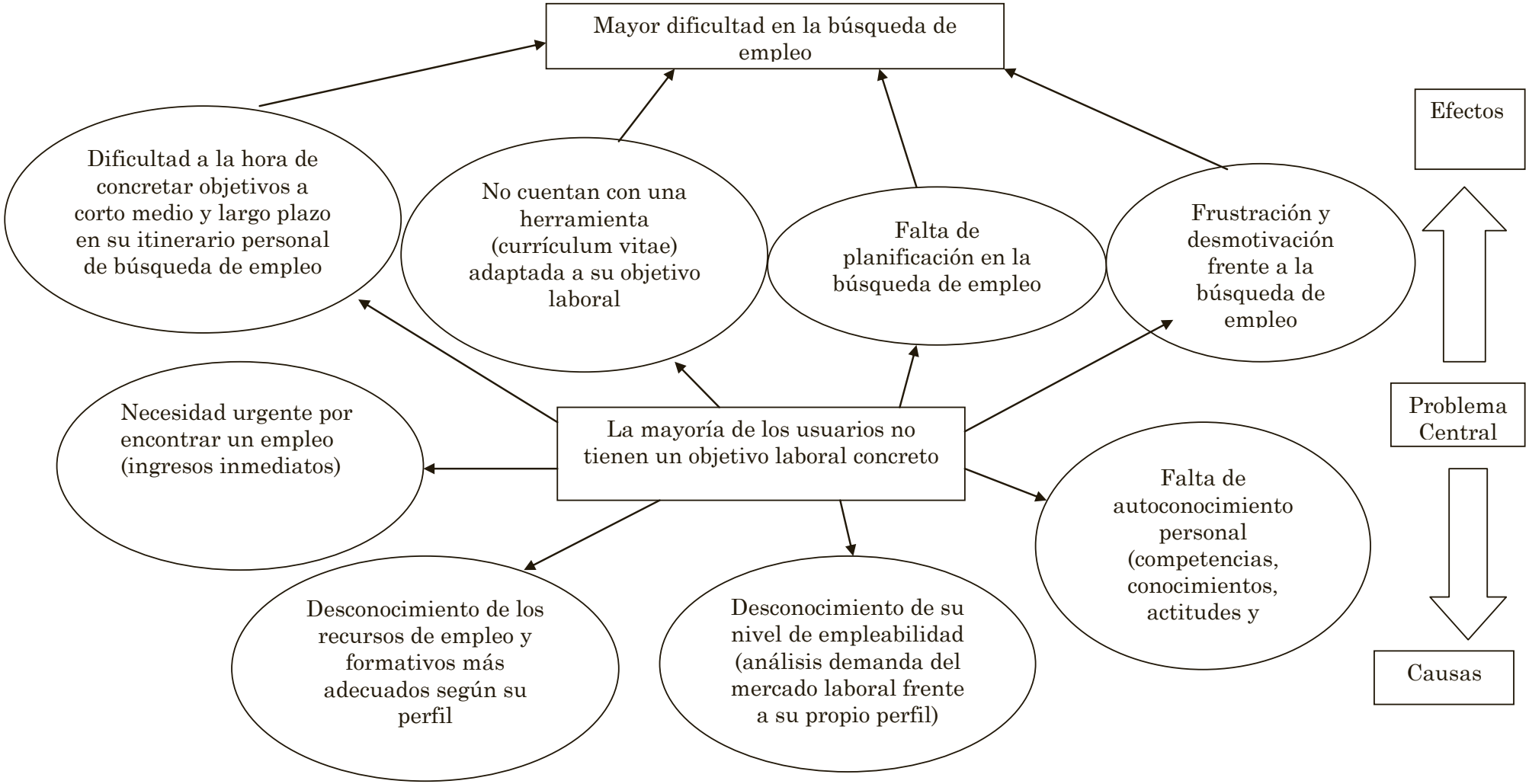
Técnico de Empleo. ACCEM Madrid.

Licenciada en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid.

Realizando las siguientes funciones:

- Itinerarios de Inserción Socio-laboral.
- Talleres de Empleo y Autoempleo.
- Intermediación laboral – Agencia de Colocación.

ÁRBOL DE PROBLEMAS



Itinerarios Integrales e Individuales de Inserción Socio-Laboral

El Proyecto "**Itinerarios Integrales e Individuales de Inserción Socio-laboral**" se desarrolla desde Octubre de 2012 a Octubre de 2013 en la Sede de ACCEM Madrid y en la Casa de las Asociaciones de Rivas Vaciamadrid para usuarios de Cañada Real Galiana. Colectivo al que va dirigido: Inmigrante.

Desarrollo de la Actividad:

Incluye las siguientes áreas de trabajo:

1. Diagnóstico y Evaluación individualizada del Itinerario de Inserción Sociolaboral.
2. Preformación
3. Orientación laboral.
4. Acompañamiento para la puesta en marcha de un dispositivo para la evaluación e identificación de actividad potencial de empleo.
5. Actividades formativas.
6. Difusión del Programa
7. Coordinación y formación interna y Coordinación externa a través del establecimiento y mantenimiento de redes

Carácter innovador

-Se ha utilizado La herramienta "***Conócete a ti mismo***" durante la primera entrevista individual, en aquellos casos en los que el usuario no tenía un objetivo laboral claro y necesitaba reflexionar sobre aspectos tales como: *¿En qué quiero trabajar? ¿Qué tengo? ¿Qué me piden? ¿Qué me falta?* Esta herramienta les ha facilitado la elaboración de su Itinerario personal.

-Esta misma herramienta, les ha permitido identificar algunas **competencias personales, académicas y profesionales**, pues implica un ejercicio de reflexión y autoconocimiento.

-En los currículums elaborados desde el Proyecto, se ha añadido un apartado específico denominado **Competencias personales y laborales**, donde quedan reflejadas dichas competencias una vez que el usuario ha reflexionado sobre ellas.

-De cara a la entrevista, se trabaja con el usuario cómo verbalizar sus competencias y qué ejemplos personales pueden incluir para que quede mejor explicado. Preparamos en este caso, la posibilidad de que el usuario pueda acudir a una **entrevista por competencias**.

Transferibilidad

-Es transferible a otros Proyectos que impliquen Itinerarios Sociolaborales.

-Establecer desde el principio un objetivo laboral es la base de un Itinerario y marca las actuaciones a realizar por parte del usuario en su proceso de búsqueda de empleo.

Aplicabilidad

- Que las personas inmigrantes **identifiquen y sitúen mejor sus competencias en el mercado laboral.** Este **objetivo específico** del Proyecto se desarrolla en la primera fase de Diagnóstico y Evaluación individualizada del Itinerario de Inserción Sociolaboral.

-**Facilitar el conocimiento práctico y desenvolvimiento de sus competencias profesionales dentro de la Empresa, que le permita su acceso al mercado laboral.** Tanto en las sesiones individuales como en los Talleres grupales

de búsqueda de empleo, se trabajan aspectos relativos a la entrevista por competencias, éste es otro objetivo específico

Valor Añadido

La dedicación en tiempo del profesional para la identificación del objetivo laboral y autoconocimiento de las competencias, es valorado por los usuarios como una atención diferente y positiva. Establecer un objetivo laboral y analizar las competencias personales, facilita la búsqueda de empleo por parte de los usuarios de un modo más eficaz. Es un Proyecto que trabaja a largo plazo con el usuario -Atender a usuarios inmigrantes de Cañada Real Galiana de la Región de Madrid.

Buena Práctica 2

Asociación Centro Acción Social San Rafael- CAS

Asociación Centro Acción Social San Rafael (CAS).

Calle/ Isla Saipán, 35

28035 Madrid.

Teléfono: 91 316 69 72/ Fax: 91 373 98 98

E-mail: info@asociacionsanrafael.org

Web: www.asociacionsanrafael.org

Presentación Entidad

La Asociación nace en 1985 para dar respuesta a demandas de la población inmigrante y personas en alto riesgo de exclusión social. Se trabajan **temas de extranjería, en los ámbitos; social, jurídico, laboral, psicológico y la cobertura de necesidades básicas**; sin discriminación cultural, religiosa ni política. Cabe destacar que en los últimos dos años la demanda de población española en alto riesgo de exclusión social ha aumentado de manera importante.

El objetivo principal es lograr la **integración plena y efectiva en la sociedad de las personas y familias que acuden en busca de apoyo para resolver sus dificultades en la vida cotidiana**. Un sello de la entidad es que toda intervención se realiza en un trabajo conjunto y consensuado con las personas usuarias de los programas.

Actualmente, cuenta con un equipo profesional técnico compuesto por: 3 abogados, 4 trabajadoras sociales, 3 psicólogas y 1 orientadora laboral. Además, un equipo de 35 voluntarias en su mayoría profesionales diplomadas o licenciadas

Su lema actual es: **"Recuperar la dignidad de las personas en tiempos de crisis"**

AREAS DE TRABAJO:

- **SOCIAL**: es el área de acogida, primera atención, derivación a recursos especializados internos o externos.

- **JURÍDICA**: se encarga de dar respuesta, gestionar y acompañar en procesos legales y jurídicos en ámbitos de extranjería, laboral, matrimonial, civil y penal.

- **MEDIACIÓN LABORAL**: realiza prospección e intermediación entre nichos de empleo y demandantes. Se gestiona una bolsa de empleo de servicios doméstico. Se entrega apoyo personalizado en la confección de curriculum, procesos de formación en habilidades sociales básicas para enfrentar entrevistas laborales y búsqueda activa de empleo.

- **PSICOLÓGICA:** realiza apoyo psicosocial y contención en situación de desestructuración emocional y se deriva a recursos especializados.

- **FORMACIÓN:** realiza cursos de formación prelaboral en Cocina Española, Cuidados de personas mayores, Idioma Castellano. Gestiona un Curso de Gerontología de 300hrs., con práctica laboral de 100hrs, en Residencias de Mayores.

- APOYO A NECESIDADES BÁSICAS:
  - **Banco de Alimentos:** gestiona y administra recursos de alimentación e higiene.
  - **Ropero:** gestiona y administra ropa y enseres de casa.
  - **Piso de acogida:** recurso de mediana exigencia, gestiona y administra 14 plazas de acogida en dos pisos, destinados a personas en situación de calle, cuyo perfil les permita acceder a empleo a medio plazo y lograr autonomía social y económica.
  - **Apoyo con recursos económicos:** apoyo económico para pago de consumos básicos (luz, agua, gas) y/o transporte para búsqueda de empleo y gestiones de salud.

Virginia Lefort Hernández

Psicóloga y sexóloga, con larga experiencia en el mundo social como Educadora Popular. Ha sido directora de dos Centros de Atención Social al Inmigrante de la Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid (CASI): CASI Usera y CASI Madrid 1.

Actualmente realiza apoyo psicosocial a personas en alto riesgo de exclusión social, en especial con personas desempleadas de larga duración que presentan desestructuración emocional debido a su situación laboral , en el Centro de Acción Social San Rafael

Desarrollo de competencias básicas para la Reinserción Laboral

El proyecto consiste en dar **atención integral** a las personas desempleadas de larga duración, facilitándoles todos los recursos básicos para salir de la situación de riesgo social provocada por la falta de empleo. El CAS San Rafael atiende habitualmente a personas en alta vulnerabilidad social, con baja cualificación, en el caso de los hombres, generalmente, con la única experiencia laboral en el ámbito de la construcción y a mujeres que son cabeza de familias numerosas. Tanto a población en general como a inmigrantes

En los casos de personas en alto riesgo de exclusión social no basta con facilitarles el acceso de recursos de empleo o que aprendan a confeccionar el CV. Por ello, contar con recursos tan básicos como dinero para movilizarse, alimento, ropa adecuada para presentarse a una entrevista laboral o útiles de aseo personal es esencial, porque les **permite activarse, disminuye la sensación de desesperanza y, efectivamente, les provee de posibilidades reales para acceder al mundo laboral**.

Se resumiría la Buena Práctica en una frase: **"mejorar las condiciones básicas de las personas desempleadas para recuperar su dignidad"**

Desarrollo de la Actividad:

Los procedimientos de ejecución y seguimiento de la actividad se desarrollan en los contenidos y actividades de las siguientes fases:

Fase I: Acogida, diagnóstico inicial y elaboración del Itinerario de intervención en cada caso.

Fase II: Proveer de los recursos para cubrir las demandas de empleo y las necesidades básicas.

Fase III: Seguimiento y control del proceso de intervención.

Fase IV: Seguimiento ex post y fin de la intervención.

El enfoque metodológico es activo participativo, en el que la persona inmigrante demandante de empleo se compromete con su propio proceso de inserción laboral. Esto requiere realizar un trabajo de tutorías individualizadas, sin dejar de usar la herramienta eficaz del proceso de trabajo grupal. Para ello deberá:

- ✓ Reservar cita previa.
- ✓ Asistir el día de su cita y responder a una entrevista semi-estructurada, donde se recogerá la trayectoria laboral, experiencias, habilidades y expectativas.

La mediadora laboral, realizará las siguientes tareas:

- ✓ Dar de alta al usuario/a en la Base de Datos de Demandantes de empleo.
- ✓ Registrar su situación social y las necesidades de apoyos de recursos básicos.
- ✓ Contactar con las empresas o empleador/as.
- ✓ Definir el perfil de acuerdo a las necesidades de las empresas o empleador/a.
- ✓ Responder las ofertas de empleo, buscando en la Base de Datos el perfil adecuado.
- ✓ Diseñar, actualizar y adaptar curriculum vitae.
- ✓ Contacto con demandantes para la información de la Oferta.

- ✓ Envío de candidatos a la empresa o empleador/a.
- ✓ Seguimiento del proceso hasta el final del mismo.

De acuerdo a las necesidades de cada caso el profesional del equipo técnico que realiza la tutoría individual, junto con el usuario/a:

- ✓ Elaboran el Itinerario Personalizado de Inserción Laboral.
- ✓ Periódicamente revisan, evalúan y modifican el Itinerario.
- ✓ Realiza las derivaciones y coordinaciones para la cobertura de necesidades básicas, asesorías profesionales y formación, a recursos internos y/o externos.

El desarrollo de las cuatro fases que componen la intervención, se va ejecutando en un proceso en cascada, el cual asegura el cumplimiento de cada etapa y objetivos.

Carácter innovador

-La **metodología de intervención** que es la **atención personalizada**, bajo el convencimiento de que cada persona es única singular e irrepetible. A partir de este concepto se realizan las diferentes intervenciones de acuerdo a las necesidades de formación, habilidades laborales y circunstancias de vida que presenta cada persona inmigrante.

En este marco, cada persona es la **protagonista principal de la resolución de sus dificultades**, por lo tanto sin su participación es imposible intervenir positivamente.

-La **intervención integral del caso**, este matiz es el que presenta mayor diferencia. Habitualmente se sorprenden cuando les ofreces apoyo integral, vale decir, le escuchas todas sus necesidades.

-El **curso de formación de "Gerontología Básica"** de 300 hrs., con 100 horas de prácticas en residencias de adultos mayores, es una experiencia innovadora debido a la metodología de aprendizaje y a la posibilidad de que las alumnas que mejor realicen su práctica puedan quedarse trabajando en los centros.

-**Seguimiento expost**, consiste en acompañar a la persona durante tres meses después de acabada la intervención

Transferibilidad

Las acciones de este proyecto se podrían replicar realizando las adaptaciones pertinentes a la realidad social, económica y geográfica de la zona donde se quisiera aplicar. Sin embargo, lo principal tiene relación con los principios y valores institucionales del CAS San Rafael, el **rescate de la dignidad de la persona** está sobre cualquier otra consideración de tipo religiosa, política o cultural.

Aplicabilidad

La posibilidad de ser aplicado en otras realidades se basa en la atención personalizada, cada persona atendida tiene su propio objetivo, que en la mayoría de los casos solo tiene clara la necesidad que padece. Por ello, se elabora el Itinerario de Intervención entre la persona demandante de empleo y la profesional que requiera el caso. En este procedimiento, se establecen objetivos de corto y mediano plazo, se priorizan actividades y gestiones. Es en este proceso cuando **se adecuan los objetivos del proyecto a los de la persona intervenida**. Así, la persona se siente escuchada, acogida, contenida, comprometida con su proceso y se genera complicidad entre el CAS San Rafael y cada uno de ellos.

En la elaboración del proyecto en cual se enmarca la BP, los objetivos se adecuaron a los principios rectores del **Plan de Integración de la CAM 2009-2012**: *cohesión social, igualdad de oportunidades, convivencia sin discriminación y legalidad e integración.*

Valor añadido:

El valor añadido se centra en poner a disposición de los desempleados de larga duración todo el tiempo y los recursos que requieran para alcanzar sus objetivos. Trabajo realizado por un equipo profesional técnico comprometido que cuenta con: 2 abogadas y un abogado, con 4 trabajadoras sociales, 3 psicólogas y una orientadora laboral. Además, un equipo de voluntarias en su mayoría profesionales diplomadas o licenciadas. Y, los 29 años de experiencia del CAS San Rafael sirviendo a los colectivos en riesgo de exclusión social.

Buena Práctica 3

Asociación Cultural La Kalle

Asociación Cultural La Kalle.

C/ Javier de Miguel, 92 – Bloque 1, Local 28018-Madrid

Teléfono: 91 777 28 22/ Fax: 91 380 22 90

E-mail: asociacion@lakalle.org

Web: www.lakalle.org

Redes Sociales: Facebook Vallecas. Lakalle y Twitter: lakallevallecas

Presentación Entidad

La **Asociación Cultural La Kalle,** es una asociación civil sin ánimo de lucro, que se pone en marcha en Vallecas en 1984, con la finalidad de desarrollar un trabajo socioeducativo desde el marco de la prevención y atención a aquellos adolescentes y jóvenes del barrio en situación de desventaja social.

Entre nuestros fines destacamos los siguientes:

Fomentar y promover la participación social, especialmente de menores y jóvenes pertenecientes a medios socio-culturales desfavorecidos, tratando de impedir su marginación del proceso educativo y social.

Promover, realizar y gestionar proyectos de integración social y laboral para personas en situación de riesgo o exclusión social.
La intermediación laboral, garantizando esta actividad a cualquier trabajador/a de la Comunidad de Madrid.
Potenciar iniciativas de economía social, promoviendo la creación de Empresas de Inserción.
Participar en Redes que tengan como objeto la lucha contra la exclusión social.

Elena Marina González Fernández

Licenciada en Ciencias de la Educación

Educadora de Itinerarios de Inserción. Responsable de área

Diseña y realiza, con el equipo educativo, el proyecto individualizado de cada participante, seguimiento y tutorías. Imparte clases presenciales de las acciones formativas

Coordina con los agentes sociales

También realiza funciones de gestión de proyectos (difusión captación elaboración de informes memorias…)

Área de Capacitación Laboral: Itinerarios de Inserción Sociolaboral en Carpintería, Comercio y Microinformática

Los proyectos de Capacitación Laboral están dirigidos a personas de entre 16 y 30 años, en situación de dificultad social, entre ellos la inmigración, motivadas por el empleo y dispuestas a emprender un proceso de cualificación profesional y, por ende, de mejora social.

Adquieren conocimientos de formación técnica, prevención de riesgos laborales, formación y orientación laboral, habilidades sociales, formación cultural básica y alfabetización digital. Se realizan módulos específicos de medioambiente, igualdad de oportunidades, información y comunicación, salud, etc.

Formamos en los perfiles profesionales de Carpintería y Ebanistería, Comercio y Distribución y Operaciones Microinformáticas. Los proyectos: itinerarios de Inserción Sociolaboral, Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), Programa Reincorpora y Acciones de Formación para el Empleo.

Proyecto Capacitación Laboral:

Itinerario Individualizado de Inserción en Carpintería.

Itinerario Individualizado de Inserción en Comercio.

Itinerario Individualizado de Inserción en Microinformática.

Acciones de Formación Profesional (Certificado de Profesionalidad).

Programa Reincorpora. Dirigido a población penitenciaria, promovido por la "Obra Social la Caixa". Itinerario de Integración Socio-laboral que comprende: formación técnica, servicios solidarios, búsqueda activa de empleo… En la especialidad formativa: Instalador de Muebles.

Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), Op. Aux. Microinformática.

Destacamos:

-Desarrollo del Itinerario de Inserción Socio-laboral en el Perfil profesional de Operaciones Auxiliares en Sistemas Microinformáticos, nivel 1 de las cualificaciones, puesto en marcha en noviembre 2011.

-Se Cierra el programa Reincorpora, en el que participamos en calidad de entidad Social y entidad Formadora, dirigido a población penitenciaria.

SEDE: Itinerario de inserción Sociolaboral en Comercio y Distribución

SEDE: Itinerario de inserción sociolaboral en Microinformática y PCPI en Microinformática

Taller IROKO: Itinerario de carpintería y ebanistería

Desarrollo de la Actividad:

ÁREA ACCIONES SOCIO-EDUCATIVAS.

- PROGRAMA DE APOYO EN CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

  Talleres Monográficos integrados dentro de un Plan Tutorial.

  Participación como monitores/as en Grupos Interactivos de Aprendizaje y otros espacios extraescolares.
- APOYO Y SEGUIMIENTO ESCOLAR con aquellos/as niños/as que presentan problemas en la escolarización.
- SERVICIO DE EDUCACIÓN DE CALLE. Atención y seguimiento de jóvenes en condiciones de marginalidad; Promoción del tejido asociativo. Desarrollo de actividades de ocio y tiempo libre ligadas a los recursos existentes o creación de los mismos como espacios de participación y socialización.

- CENTRO DE DÍA "EL LOCAL": Espacio destinado al desarrollo de actividades artístico-creativas. (Desde 1984 hasta la actualidad).

  Escuela de Samba "RAKATUI".

  Taller de maquillaje artístico.

  Taller de cortos…

ÁREA DE CAPACITACIÓN LABORAL (Presentada como Buenas Prácticas)

- ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL PARA PERSONAS EN DIFICULTAD SOCIAL 1991-2010
  - Perfil profesional en carpintería/ebanistería.
  - Perfil profesional comercio y distribución.
  - Perfil profesional microinformática.
- PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL (P.C.P.I): Operaciones Auxiliares en sistemas microinformáticos Talleres Profesionales/ Aulas profesionales.
- ACCIONES DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO: Centro colaborador del Servicio Regional de Empleo para impartir formación ocupacional en las especialidades:
  - Ebanistería,
  - Instalación de muebles,
  - Operaciones en Sistemas Microinformáticos
  - Seguridad en Sistemas.
  - Inglés
  - Alemán

ÁREA DE EMPLEO

- SERVICIO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL. Acciones orientación laboral individual y grupal y prospección empresarial con gestión ofertas de empleo.
  - Agencia de Colocación La Kalle código: 1300000035
- ACOMPAÑAMIENTO AL AUTOEMPLEO Y APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS (1992 – 1999)
  - JJ Carpinteros

ÁREA EMPRESA DE INSERCIÓN

- IROKO MOBILIARIOS Y MONTAJES S. L. EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL Promoción e Inserción Laboral de Personas en Situación de Exclusión Social de la Comunidad de Madrid.

ÁREA DE INVESTIGACIÓN Y MEJORA

- Publicación del Libro "Educación de Calle". Ed. Popular.

SEDE: Área de Empleo. Aula de empleo, seguimiento individualizado

Certificado de Formación Profesional

Carácter innovador

El diseño de Itinerarios de Inserción comprende el proceso que va desde la formación, Formación en Centros de Trabajo (FCT), la gestión de empleo, la inserción laboral y el acompañamiento en los puestos de inserción.

-**Metodología Interdisciplinar**: los reiterados fracasos por los que pasan nuestros jóvenes conforman un problema, en ningún caso "unidimensional", sino que en ello han intervenido múltiples factores. Por ello hemos concebido la intervención de forma multidimensional (desarrollo global de la persona en todo su proceso). Lo que nos obliga a trabajar de forma interdisciplinar desde todas las áreas de intervención.

-**Diseño de Formación Técnica**, acorde a las Unidades de Competencia y los Módulos de Formación de Nivel I de las Cualificaciones, en cada uno de los Perfiles Profesionales, lo que facilitará su futura certificación académica.

-**Potenciar la mediación laboral con empresas del barrio/distrito**: 90 empresas colaboradoras, destacamos en el distrito: CMB Bricolaje, Supermercados E.Lecler Vallecas, Tableros Muñoz, Efecto 2000.

12 convenios de prácticas, 6 convenios de colaboración nuevos, 24 participantes realizan formación en Centros de Trabajo. Además se gestionan 18 ofertas de empleo de las que hay 6 inserciones laborales. Ver memorias entidad 2012 www.lakalle.org

-**Incorporación de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NTIC)** , para disminuir la brecha digital que tiene los colectivos en exclusión social, y, a nivel laboral, favoreciendo una mayor cualificación para un mejor desenvolvimiento en el puesto de trabajo, actualmente informatizado en muchos sectores: caja registradora, TPV, maquinaria de control numérico...

-**ENTIDAD**: la Gestión de la entidad, está analizada por **la Fundación Lealtad** con 9 principios de Transparencia. 2012

-Área de Investigación y mejora:

- Publicación del Libro "Educación de Calle". Ed. Popular.
- Proyecto BARAÑÍ: Investigación sobre la situación de mujeres gitanas en las cárceles españolas (1999/00).
- Proyecto TERCER SECTOR: Intercambio de bienes y servicios (1999-2000).
- FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL de las entidades sociales: "Mejorando los Sistemas de Gestión"(2006/07)

-Programas de Inclusión Social. La Consejería de Asuntos Sociales les reconoce como Programas de Inclusión (20/09/2010)

-Declarada de Utilidad Pública el 30 de junio de 2010.

- **La entidad concurrió a la Convocatoria del 8º Concurso Internacional de Buenas Prácticas de Naciones Unidas**, con la práctica "1984 – 2010 Trabajo socioeducativo de la Asociación Cultural la Kalle en el distrito de Puente de Vallecas" obteniendo la calificación de finalista. (ver www.lakalle.org, y documento adjunto).

- **Certificado de Buenas Prácticas de Cruz Roja Española 2011**. Nuestra Empresa de Inserción IROKO Mobiliario y Montajes S-L. ha recibido de Cruz Roja un premio de buenas prácticas en inclusión social, dentro de la categoría de proyectos que promueven la creación de empleo para los jóvenes, a través del desarrollo de microempresas gestionadas a nivel local. La entrega del premio se ha realizado el 26 de octubre en el IX Seminario de Buenas Prácticas en Inclusión Social (ver www.lakalle.org)

- **Mediación laboral**: Destacamos el premio recibido por la Asociación la ÚNICA, red empresarial colaboradora con la entidad desde 2008.

Aplicabilidad

Las necesidades de combinar acciones orientadas a la cualificación laboral con la realización del acompañamiento social y la mediación laboral, viene marcada por los perfiles de población a los que dirigimos nuestro proyecto que, utilizando una clasificación del estudio" investigaciones de base para la elaboración del Plan de Lucha contra la Exclusión" serían los siguientes perfiles: "con dificultades de acceso al empleo, mujeres sin cualificación, desempleados sin cualificación, jóvenes sin cualificación, algunas personas de minorías étnicas y en riesgo de exclusión(…) desempleados de larga duración, personas con problemas de adicciones, algunas personas con problemas de salud mental y en situación de exclusión social".

Todo lo anteriormente expuesto, nos ha llevado a diseñar itinerarios de Inserción sociolaboral para el empleo, que incluye un periodo de acogida y el diseño del proyecto educativo individualizado, que contempla la Búsqueda Activa de Empleo y la formación ocupacional para aquellos jóvenes con mayores dificultades.

La Asociación Cultural la Kalle, a través del proyecto de Buenas Prácticas en Capacitación Laboral, se presenta como un proyecto integral que favorece la integración social a través de una formación y el acompañamiento para la búsqueda de empleo que sitúe a las personas que hayan perdido su empleo en unas condiciones de empleabilidad adecuadas para volver a encontrarlo y mantenerse en él.

La utilidad e interés social del proyecto está ampliamente contrastados a varios niveles:

-Metodología de trabajo como los itinerarios formativos, como proceso integral de formación, dada su dilatada trayectoria como recursos formativo.

-Continuidad en los procesos de formación e inserción sociolaboral de cada participante según sus objetivos individuales.

-Contempla prácticas laborales no remuneradas

-Amplia experiencia en programas de gestión de empleo, orientación laboral e intermediación laboral.

-Estabilidad y progresión en los diferentes marcos de coordinación y colaboración en los que participa la entidad.

La entidad propone realizar las acciones formativas en los perfiles profesionales de carpintería, comercio y microinformática para aquellos jóvenes que presenten mayores dificultades, como la falta de cualificación profesional previo al proceso de acompañamiento de búsqueda de empleo.

ACREDITACIÓN DE TODOS LOS CENTROS donde se imparten todas las acciones de formación en el área de capacitación laboral:

MEDIACIÓN EMPRESARIAL: Hace posible que todas las personas que finalizan su itinerario formativo puedan realizar formación en centros de trabajo. Para ello se establecen convenios con empresas colaboradoras. Destacamos el premio recibido por la Asociación la ÚNICA, red empresarial colaboradora con la entidad desde 2008, a propuesta por la Asociación Cultural LA KALLE, premiada en la IV edición de los premios incorpora, celebrada en Madrid en la categoría de Asociación empresarial.

- Centro: Taller Escuela Iroko
- Centro: Asociación Cultural LA KALLE.

SOLIDARIDAD Y MEDIOAMBIENTE: Como área de Capacitación Laboral se contempla la solidaridad, el respeto al medio ambiente, etc . Ejemplo: Espacio de Trueke, organizado por el proyecto de Capacitación en Comercio en el que participan vecinos y recursos sociales del Barrio; Proyecto Solidario con ONGs colaboradoras: En Carpintería, mantenimiento de la instalaciones y en Informática, instalación de aulas de nuevas tecnologías.

TRABAJO RED: Para llevar a cabo la labor formativa y alcanzar los objetivos planteados es fundamental el trabajo en red, se realizan coordinaciones con:

- Otros proyectos de la entidad: Área de Empleo, Empresa de Inserción, Área de Acciones socioeducativas…

- Agentes sociales que intervienen con los participantes públicos y privados: Centros de Servicios Sociales, Centros de Salud Mental, Madrid Salud (prevención), Centros de Acogida/ entidades sociales: movimiento por la Paz y la Libertad (MPDL), Asociación El Olivar, Centro de Acogida Juan Luís Vives, Asociación Aculco, Centro de Participación e Integración de Inmigrantes Hispano Búlgaro (CEPI).

- Redes: la entidad participa de forma activa, y en algunos casos representada en los órganos de gobierno en las siguientes redes y organizaciones empresariales:
    - FEDEI (Federación Española de Empresas de Inserción) CIF: G-61781233 – Mayo 2007
    - AMEI (Asociación Madrileña de Entidades y Empresas de Inserción) CIF: G-81181380 – 1995
    - E.A.P.N. (Red Madrileña de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social) CIF: G-81298531 – 1991
    - Coordinadora Infantil y Juvenil de Ocio y Tiempo Libre de Vallecas. CIF: G-79896619 – 1989

- Consejo de las Mujeres de los Municipios de Madrid. CIF: P-02800048-G
- INJUCAM (Federación Infantil y Juvenil de la Comunidad de Madrid, a través de la Coordinadora)
- Mesa de Convivencia de Puente y Villa de Vallecas.

MODELO EFQM DE EXCELENCIA. Sello Compromiso con la Excelencia Europea" 200+ por el sistema de gestión el 12 de enero de 2011

GESTIÓN TRANSPARENTE DE LA ENTIDAD. Informe de Auditorias de cuentas anuales. La Auditoria ADITORES S.L., por encargo de la Junta Directiva de la entidad, ha realizado la auditoria de las cuentas anuales de la ASOCIACION CULTURAL LA KALLE, que comprenden el Balance de Situación al 31 de Diciembre de 2011. (comprobar informes en www.lakalle.org/cuentas auditadas).

MÁS DE 25 AÑOS DE EXPERIENCIA. En 2011 se celebró el 25 aniversario de trabajo de la Entidad. En todo este tiempo el Área de Capacitación laboral destaca:

- PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL Y PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL (P.C.P.I) 1995 - 2012: Talleres Profesionales/ Aulas profesionales dirigidos al alumnado mayor de 16 años que no haya obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. En los últimos años se han realizado programas en los siguientes perfiles profesionales:
  - Operaciones Auxiliares en sistemas microinformáticos. 2009 - 2013
  - Operaciones Auxiliares en carpintería y mueble. 1995 - 2010
  - Operario de Albañilería desarrollado en el curso escolar 1999 – 2000

- ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL PARA PERSONAS EN DIFICULTAD SOCIAL 1991-2010
  - Perfil profesional en carpintería/ebanistería 1991 - Actualidad
  - Perfil profesional comercio y distribución 2005 – Actualidad
  - Perfil profesional Microinformática 2011- 2012

- PROGRAMA REINCORPORA. Programa de capacitación laboral dirigido a reclusos internos en 2º grado art. 117 y en 3er grado de tratamiento penitenciario, con acciones de servicio solidario.
  - Perfil profesional Instalación de Muebles 2010-2011.

- ACCIONES DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (antes PLAN F.I.P) 2000-2012: Centro colaborador del Servicio Regional de Empleo para impartir formación ocupacional en las especialidades:
  - Ebanistería,
  - Instalación de muebles,
  - Operaciones en Sistemas Microinformáticos
  - Seguridad en Sistemas.

En los últimos 5 años se han realizado 12 acciones formativas dentro del Plan de Formación e Inserción Profesional.

- CURSOS DE FORMACIÓN EN INFORMATICA: Se desarrollan cursos de Informática en colaboración con la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid y la FRAVM.

- FORMACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LA MUJER.
  - Diseño y Moda (1992).
  - Formación Laboral en la rama Textil (1992).
  - "Nuestra Moda". Capacitación como maquinista de confección (1992-93).
  - "Sin Intermediarios". Formación en los oficios de Carpintería, Fontanería y Electricidad (1995/97).
  - "Para que la Exclusión no tenga nombre de Mujer". Capacitación Laboral en la rama de Hostelería (98-99).
  - Programa de Formación Socio-Laboral: Dependientas de Comercio. Con mujeres jóvenes, 16/20 años (1999).

- FORMACIÓN DE FORMADORES en el perfil de Educación de Calle (2011-13).

- FORMACIÓN INTERNA: Dentro del Plan Estratégico de la Entidad se vienen desarrollando Planes de Formación Interna Anuales: Organización, Calidad, Evaluación…

Buena Práctica 4

Asociación Guaraní de Cooperación Paraguay-España

Asociación Guaraní de Cooperación Paraguay-España

C/ Canillas, 11. (Local a pie de calle).

28002. Madrid.

Teléfono: 91 404 04 83/ Fax: 91 564 06 00

E-mail: guarani@guarani.org.es

Web: www.asociacionguarani.com

Presentación Entidad

Guaraní trabaja a favor de la integración de los inmigrantes y demás colectivos en riesgo de exclusión social. Por ello, su objetivo es desarrollar acciones que busquen la normalización social de dichos colectivos, a través del reconocimiento y ejercicio de sus **derechos** y **deberes** como ciudadanos y del fomento de su **participación** comunitaria a todos los niveles.

Desde su creación en enero de 2006 se ha dedicado al desarrollo y gestión de actividades propias y de proyectos y programas de carácter público, cuya finalidad sea la plena integración socio-laboral de los ciudadanos.

Uno de estos programas gestionados es el Centro de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPI) Hispano-Paraguayo de la Dirección General de Inmigración- Comunidad de Madrid. Un recurso público de gestión privado de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, por el que cada año pasan alrededor de 3.000 personas que participan en sus múltiples servicios y actividades de integración e inserción socio-laboral, cultural y comunitaria.

José Gutiérrez Caballero.

Licenciado en Psicología. Trabaja en el ámbito de la inmigración desde el año 2007. Participó en un programa de la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid para fomentar la integración del alumnado inmigrante en los Centros educativos Públicos de la Región.

En 2009 comienza a trabajar con la Asociación Guaraní en el Programa del Centro de Participación e Integración de Inmigrantes Hispano-Paraguayo (CEPI). Desde entonces coordina el área de proyectos y comunicación del Centro.

Proyecto de Inserción socio-laboral del colectivo inmigrante de la Comunidad de Madrid

Uno de los objetivos específicos de este proyecto pretendía colaborar en la consecución del objetivo general, que consistía en "Proporcionar asesoramiento legal sobre derechos y deberes laborales, Seguridad Social y normativa española de extranjería" ya que se consideraba importante, para fomentar la integración en el sistema de trabajo español, que los beneficiarios recibieran una formación/asesoría jurídica en materia laboral.

Hablamos, por lo tanto, de un objetivo centrado en los beneficiarios, es decir, inmigrantes residentes en la Comunidad de Madrid.

Sin embargo, a lo largo del desarrollo del proyecto aparecieron una serie de cuestiones que, analizadas conjuntamente, nos hicieron descubrir una necesidad que no habíamos contemplado al formular dicho objetivo.

- Una gran mayoría de las personas que acudían a los servicios de inserción laboral, solicitaban empleo en servicio doméstico.

- Dentro de ese colectivo, un gran número de personas se encontraba en situación administrativa irregular. En gran parte se trataba de casos en los que obteniendo un contrato de trabajo se podría solicitar la regularización administrativa a través de un procedimiento de autorización de residencia por circunstancias excepcionales de arraigo.

- La posibilidad de formalizar un contrato de trabajo no recaía en los usuarios sino en los empleadores.

La necesidad que se detectó fue, por tanto, la de asesorar jurídicamente a los empleadores (y no sólo a los beneficiarios) sobre las posibilidades de regularización administrativa de sus empleados del hogar, pretendiendo de esta forma incidir en una buena integración en el mercado de trabajo.

La asesoría se llevó a cabo de manera grupal (a través de talleres relacionados con el régimen de empleados del hogar y talleres sobre normativa de extranjería y regularizaciones) y de forma individual mediante asesorías individuales con los empleadores que solicitaban este servicio. Esta práctica se llevó a cabo con los empleadores que solicitaban un trabajador/a (explicándoles el servicio y animándoles a participar) así como con aquellos que ya tenían a personas trabajando en sus casas sin un contrato.

En muchas ocasiones, la mejor forma de llegar a los empleadores era a través de la asesoría a sus propios empleados

Desarrollo de la Actividad:

- Intermediación laboral individual y bolsa de empleo
- Asesoría jurídica en materia de extranjería y derechos y deberes laborales
- Actividades grupales relacionadas con el empleo
- Talleres grupales sobre extranjería y derechos y deberes laborales

-Considerar al empleador como beneficiario de un proyecto de inserción laboral y no sólo como un agente implicado.

-Conseguir, a través de la asesoría, que los empleadores sean conscientes de las posibilidades que tienen de contribuir a mejorar el nivel de inserción e integración de sus empleados.

Transferibilidad

La buena práctica se asocia básicamente con una metodología de intervención y con un enfoque de trabajo, por lo que es transferible a cualquier proyecto que busque la inserción sociolaboral del colectivo inmigrante. El hecho de que el colectivo de beneficiarios sea inmigrante es un aspecto necesario para que la buena práctica sea aplicable.

El proyecto de inserción socio-laboral debe contar con un abogado; si no es así, la buena práctica deberá buscar~~se~~ derivaciones hacia entidades o recursos que cuenten con este servicio de manera gratuita (como por ejemplo los Centros de Participación e Integración de Inmigrantes de la Comunidad de Madrid)

Aplicabilidad

La aplicabilidad es alta, ya que mediante la implantación de esta buena práctica se contribuía en una mayor medida al objetivo general de fomentar la inserción socio-laboral de los beneficiarios de manera **efectiva**, ya que el nivel de inserción es mucho mayor cuando la persona se encuentra en situación administrativa regular (algo que hoy en día continúa siendo un problema en el sector del servicio doméstico, donde hay un porcentaje importante de población inmigrante no regularizada administrativamente).

La adecuación a las personas a las que se dirige viene marcada por el hecho de que el servicio doméstico es un sector de trabajo prioritario para los inmigrantes y un sector donde está muy presente el trabajo "irregular". Irregularidad laboral que en el caso de los inmigrantes -posibilita la irregularidad administrativa, en la mayoría de los caso

Valor añadido :

Acercar a los empleadores hacia un recurso y un servicio que, de otra forma, difícilmente conocerían. Muchos empleadores se han convertido en beneficiarios y usuarios de las actividades que Guaraní desarrolla en sus otras áreas de trabajo.

Buena Práctica 5

Asociación Karibu Amigos del Pueblo Africano

Asociación Karibu Amigos del Pueblo Africano

C/ Santa Engracia 140.

28003 Madrid.

Teléfono: 91 5531873/ Fax: 91 2203883

E-mail: coordinacion@asociacionkaribu.org

Web: www.asociacionkaribu.org

Presentación Entidad

Karibu significa "bienvenido" en lengua swahili, idioma hablado hoy en día por más de 50 millones de personas en África. Esta sencilla palabra sintetiza la filosofía de nuestra asociación.

La Asociación Karibu es una organización con fines humanitarios, sin ánimo de lucro, sin inspiración política, ideológica o religiosa, que pretende dar respuesta a las situaciones de marginación y/o desprotección general que sufren los inmigrantes africanos/as subsaharianos/as que llegan a la Comunidad de Madrid. Comienza su andadura en 1987 con un grupo de personas vinculadas al continente africano por diversas razones, y que vivieron muy cerca la llegada de los primeros-africanos a la ciudad de Madrid a finales de los años 80. Testigos de la incapacidad de la ciudad para afrontar este nuevo fenómeno y tras los sucesos lamentables del frío invierno de 1990 en que muchos inmigrantes se instalan en los bajos de Plaza de España y en las naves de Méndez Álvaro, y tras el fallecimiento de uno de ellos, se inician los trámites para la constitución de Karibu como asociación.

El 14 de enero de 1991 se constituye como asociación, inscrita en el Registro de Asociaciones de la Comunidad de Madrid y es un poco más tarde, en 1995 cuando Karibu pasa a ser declarada de Utilidad Pública.

Los proyectos de la entidad se desarrollan en torno a estas dos líneas de Trabajo:

1. Protección Humanitaria:

   - Servicio de Acogida: Acogida, registro, información y asesoramiento básico sobre recursos sociales.
   - Servicio de distribución de alimentos y ropero
   - Servicio Sanitario: Asistencia médica para aquellas personas excluidas del sistema sanitario público.
   - Acogida en Hogares: Gestión de cuatro hogares de acogida para casos de personas en situación de gran desprotección.
   - Proyecto de Visitas a internos en el Centro de Internamiento de Extranjeros (CIE) de Aluche.

2. Integración Social:

   - Servicio de Asesoramiento Jurídico.

- Servicio de Orientación laboral y Bolsa de empleo.

- Actividades Formativas Pre-laborales: Clases de alfabetización, español y Alfabetización digital.

- Actividades Formativas ocupacionales: Cursos monográficos enfocados al empleo. Estos son los que se imparten actualmente: Formación para empleadas de hogar, Manipulación de alimentos, Ayudante de cocina, Ayudante de camarero, Atención socio-sanitaria de personas dependientes en domicilio, Traducción de lenguas nativas africanas al español.

- Actividades de Promoción de la mujer y otras actividades culturales.

- Actividades destinadas a Niños y Jóvenes africanos. Se desarrollan actividades de ocio, tiempo libre, mediación escolar y apoyo extra-escolar, celebración de un campamento de verano anual y Fiesta de Reyes.

Nicole Ndongala Nzoiwidi

Trabaja en la Asociación Karibu, Amigos del Pueblo Africano desde el Año 2.000. Realiza actividades laborales en relación con la integración de la Mujer Africana Subsahariana, coordinadora del Programa de Acogida a mujeres y del Centro de Formación y Promoción de la Mujer, mediadora intercultural de la Asociación Karibu. Realiza actividades en el ámbito de la coordinación y organización de diferentes Cursos

Coordina el departamento de Inserción laboral de la mujer, Bolsa de empleo y orientación para los cursos de formación laboral. Itinerarios individuales de inserción laboral. Asesoramiento y Mediación en los Hogares de Acogida a Mujeres:

Realiza actividades culturales de la Asociación Karibu, como Animadora y Directora de la Coral Karibu y otras actividades culturales relacionadas con la mujer africana

Acogida e Itinerarios de inserción socio laboral con jóvenes en riesgo de exclusión social. Detección de casos e itinerario individual.

Los jóvenes inmigrantes de origen subsahariano, a veces menores de edad no reconocidos y ex menores, presentan frecuentemente una seria desventaja a nivel social, formativo y laboral, respecto a los jóvenes autóctonos y, además, presentan particularidades especiales de pautas culturales, idioma, etc. Si el proceso migratorio es un proceso complejo de cambio, todavía lo es en mayor medida para estos jóvenes, fundamentalmente cuando no son acompañados de otros adultos.

En concreto, proponemos como buena práctica el desarrollo de dos fases de la intervención: la detección de casos de menores no reconocidos como tal y/o ex-menores que han cumplido la mayoría de edad en Centros de Protección de la Comunidad de Madrid y el diseño del itinerario individual, sobre todo desde el punto de vista formativo y de la autonomía personal.

Desarrollo de la Actividad:

*** Entrevistas selección de los beneficiarios.**

Entrevista de acogida, en que se determina la situación real y se valoran las necesidades de cada joven.

*** Acogida y diseño del itinerario individualizado. Acuerdo sobre compromisos entre la entidad y el beneficiario.**

Se garantiza el acceso a un hogar donde serán satisfechas sus necesidades básicas de alimentación, vestido, descanso y atención sanitaria. La duración de su estancia en el hogar, estará determinada por las circunstancias pesonales de cada joven, no habiendo un tiempo mínimo o máximo fijado por adelantado.

*** Intervención: área sanitaria, apoyo psicológico. formación, orientación laboral, asesoramiento jurídico.**

- Empadronamiento; Derivación y apertura de expediente social.

- Atención sanitaria: Información, tramitación y acompañamiento para el acceso al sistema público sanitario. Cuando no es posible, tratamiento y seguimiento desde el Centro médico de la entidad.

- Preformación y formación: diseño y desarrollo de actividades preformativas y formativas (habilidades sociales, clases de castellano, formación ocupacional, etc.) de acuerdo al perfil, motivaciones y necesidades de cada usuario.

- Inserción laboral: diseño y desarrollo de actividades y objetivos parciales de búsqueda de empleo de acuerdo a las potencialidades de cada joven.

- Apoyo psicosocial: apoyo e intervención psicológica a través de recursos propios, con el objeto de reforzar la autoestima del joven acogido y dotarle de herramientas para manejar las situaciones de estrés que conlleva el proyecto migratorio.

- Asesoramiento jurídico: información, asesoramiento y tramitación en relación a la normativa de extranjería y a la subsanación de situaciones administrativas de irregularidad.

- Acceso a la vivienda: diseño y desarrollo de actividades y objetivos para facilitar el acceso a una vivienda que responda a las necesidades del joven inmigrante de cara a la salida de los recursos de acogida.

*** Fin Itinerario y acompañamiento en la salida del centro**.

- En esta fase se realizará la revisión del grado de cumplimiento del itinerario. Fin del itinerario.

- Concesión de ayudas económicas en los tres primeros meses de su salida del hogar para el acceso y mantenimiento de la vivienda

- Seguimiento periódico del joven a la salida del centro.

Todas estas fases se temporalizan para cada caso, debiendo ser personalizado para cada usuario, en función de sus circunstancias personales, el tiempo que lleva en España, su estado de salud, su nivel formativo previo, etc.

Carácter Innovador

Consideramos que el proyecto es innovador, sobre todo en cuanto a la especialización que la entidad posee en el colectivo objeto de nuestra intervención. El proyecto pretende hacer frente a las situaciones de exclusión social, discriminación y marginación que sufren, prestando apoyo para un proceso de desarrollo personal en que se alcance la autonomía.

La entidad ofrece una mediación a diferentes niveles entre la sociedad, en general, y la población africana-subsahariana, en particular.

Parte de los profesionales de Karibu son procedentes de África, lo que identifica mejor las vivencias de los usuarios que se acercan a la entidad; y han sido beneficiarios anteriormente de los servicios de la entidad y superada su situación personal, ahora son profesionales que atienden a los nuevos usuarios; esto es debido al buen hacer de la entidad y el equipo que la conforma.

Transferibilidad

Se trata de un proyecto específicamente destinado a jóvenes inmigrantes en situación de vulnerabilidad, especialmente menores no reconocidos y ex-menores, y en casos excepcionales jóvenes enfermos o en situación de emergencia. La realidad de los menores no acompañados y ex-menores es un problema que preocupa no sólo en España sino en toda Europa a las

entidades sociales que trabajan con inmigrantes y refugiados. Puesto que la intervención sigue unos pasos pre-definidos se trata de un proyecto que puede ser aplicable en otros territorios y también en otros colectivos, siempre teniendo en cuenta las particularidades de cada uno de ellos y las pautas culturales específicas.

Aplicabilidad

La falta de recursos para proteger a los jóvenes inmigrantes, muchos de ellos ex-menores, que han cumplido la mayoría de edad en Centros de protección, hizo que Karibu se planteara como uno de sus objetivos prioritarios de trabajo acoger a los jóvenes que se encuentran en una situación de total vulnerabilidad.

Valor añadido

El buen hacer del trabajo profesional de la entidad durante más de 20 años, hace correr en el boca a boca de los usuarios los servicios que, de forma eficaz, gestiona.

Buena Práctica 6

Asociación para la Gestión Integral Social (GINSO)

Asociación para la Gestión de la Integral Social (GINSO)

C/ Cea Bermudez, nº 66. Piso 1º, Puerta D2. CP: 28003. Madrid

Teléfono: 914519017 / 699399217

E-mail: lola.sanz@ginso.org

Web: www.guinso.org

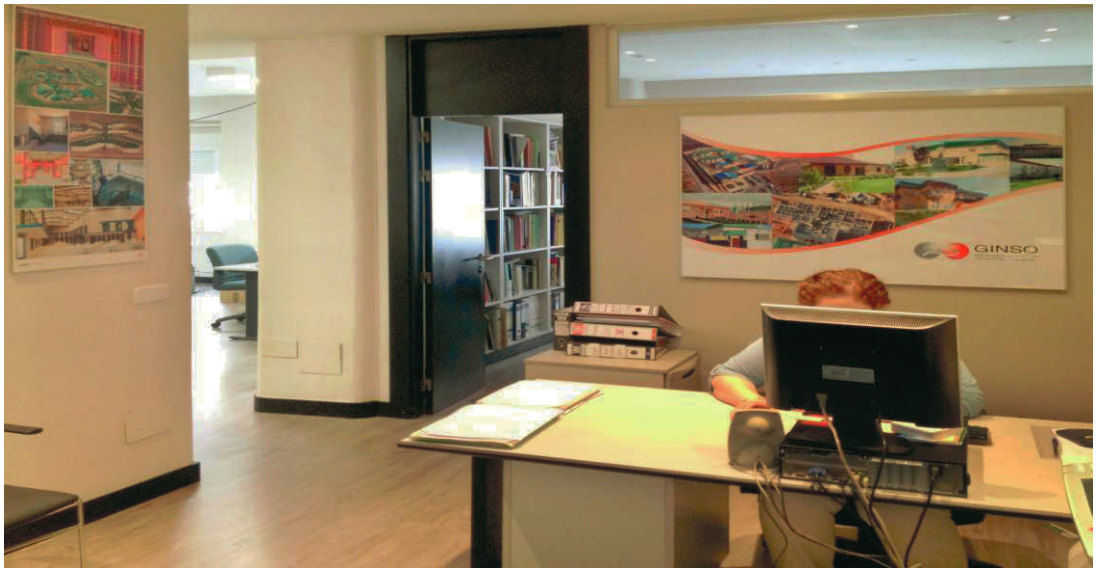
Presentación Entidad

La Asociación sin ánimo de lucro GINSO, cuyo objeto principal es la integración social de menores y jóvenes en conflicto social y de colectivos en riesgo de exclusión, entre los que se encuentran los inmigrantes, se crea en el año 2001.

GINSO gestiona Centros de Internamiento de Menores Infractores y desarrolla modelos de intervención basados en la innovación y la calidad de los servicios de forma que garanticen su adecuada reinserción social.

Desarrolla programas de inclusión social y laboral dirigidos a personas en riesgo de exclusión a través de diferentes programas de empleo y de la empresa de Inserción Laboral INSERTA.

A través del programa RECURRA-GINSO se prestan servicios integrales a familias en conflicto con sus hijos adolescentes.



Beatriz Rodrigáñez Marta

Licenciada en Pedagogía especializada en la rama Social

Actualmente, trabaja como coordinadora y técnico de empleo del "Programa Empléate" financiado por la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, Dirección General de Inmigración y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en colaboración con la Concejalía de Desarrollo Económico, Empleo, Comercio y Turismo del Ayuntamiento de Coslada. El Programa dirigido especialmente a la población inmigrante en desempleo y riesgo de exclusión social del Corredor del Henares, con prioridad las mujeres y jóvenes.

Programa Empléate

1. Programa de inclusión social y laboral de población inmigrante.

2. NECESIDAD DE TRABAJAR LA MOTIVACIÓN PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS DE INCLUSIÓN.

Pilares básicos de la actuación:

a) MOTIVACIÓN: Dada la adversa situación económica por la que se atraviesa, el impedimento para alcanzar la inclusión de muchas personas es la FALTA DE MOTIVACIÓN, derivada en muchas ocasiones de una situación de desempleo prolongado, lo que origina desánimo, falta de motivación y/o carencia de un proyecto individual de empleo y formación adecuado. Se hace necesario, por tanto, incidir sobre los aspectos personales que dificultan la puesta en marcha de dicho proyecto individual. Es necesario conseguir la predisposición activa para alcanzar las metas propuestas.

b) INDIVIDUALIZACIÓN: Es necesario conocer las carencias que presenta cada persona para incorporarse al mundo laboral, como son: falta de formación, falta de aptitudes o desconocimiento de los recursos de empleo así como las herramientas necesarias para buscar trabajo. Dependiendo de las circunstancias personales, se plantean unos objetivos individuales.

c) FORMACIÓN: para el desempeño de un puesto trabajo específico, con prácticas no laborales en empresas. Resulta necesaria para definir o modificar el objetivo profesional.

Todo proceso de inserción social es complejo y multidimensional. Hablar de inclusión social implica que aún en el siglo XXI subsiste cierto tipo de EXCLUSIÓN. La exclusión es una realidad aun existente para ciertos grupos minoritarios y ésta limita sus posibilidades de interacción, de accesibilidad a los servicios a los que tienen derecho y, básicamente, limita sus posibilidades de desarrollo social. En consecuencia, las actuaciones que se vienen realizando en los últimos años con la finalidad de alcanzar la inclusión de la población inmigrante, se deben cambiar ante la nueva realidad social provocada por la falta de oportunidades y las dificultades para alcanzar la inserción laboral.

La situación de crisis económica global por la que se atraviesa ha propiciado la aparición de un fenómeno perjudicial para el desarrollo y la inclusión, como es la FALTA DE CONFIANZA. La falta de seguridad ante la incertidumbre, la inseguridad en los puestos de trabajo, la fragilidad de las grandes empresas, ha provocado un sentimiento de falta de confianza en la sociedad

y mucho más en aquellas personas que viniendo de otros países y que tras separarse de todo aquello que podían identificarse con sus orígenes, lo veían compensado al encontrar unos medios de vida más favorables. Sin embargo, la realidad que vivimos en estos momentos de dificultades económicas supone que aquellas personas que ya habían encontrado una estabilidad social y laboral vean peligrar dicha estabilidad, llegando a extremos en los que han visto como única solución la de tener que regresar a sus países de origen. Este fenómeno se debe detener, debiendo permitir la posibilidad de continuar con el proyecto de vida en el país de acogida aunque se atraviesen etapas de dificultades económicas, debiendo trabajar aquellos aspectos que infundan confianza en la sociedad, valorando las dificultades como algo temporal y trasmitir ilusión y apoyo para poder recuperar la estabilidad social y laboral alcanzada en años anteriores y la creación de nuevas oportunidades

Desarrollo de la Actividad:

Las acciones son sesiones que realizan los usuarios de forma individual con los Técnicos de Empleo de una hora de duración, aproximadamente. Se clasifican en acciones de información, orientación y asesoramiento:

- **Informativas:** sobre el funcionamiento general del Programa, los distintos talleres y cursos de formación que se imparten, indicando el contenido, horarios, duración, etc. Se realizan un calendario de asistencia para la búsqueda de empleo y a los distintos talleres, realizando un seguimiento por medio de tutorías individualizadas.

- **Orientación**: en la que se recopilan los datos personales, profesionales y de experiencia para detectar las necesidades del usuario y el nivel de ocupabilidad, así como la definición del objetivo profesional, diagnóstico, intervención y evaluación del proceso de acompañamiento a los participantes, tanto previa como posterior a la inserción laboral. Se realizan Talleres que completan las carencias de los usuarios de cara a desempeñar un puesto de trabajo, de acuerdo con su perfil profesional, con la finalidad de conseguir una inserción socio-laboral efectiva.

- **Asesoramiento:** proporcionan los conocimientos necesarios para la BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO (BAE), las herramientas que se utilizan y se facilita información de las fuentes o recursos donde localizar ofertas de empleo, utilizando portales de empleo de Internet y buscando información para contactar con empresas, analizando detalladamente las ofertas de empleo: puesto, requisitos, empresa, si satisface las expectativas, la contestación a la oferta, etc, Se registran en las distintas webs de empleo y realizan llamadas de teléfono a empresas para contactar con el departamento de recursos humanos y solicitar una entrevista de trabajo, realizando auto-candidaturas. Se realizan acompañamientos a entrevistas de las personas usuarias con empresas.

- **Formación:** impartición de cursos de capacitación para el desempeño de un puesto de trabajo en los que no se requiera titulación reglada, teniendo en cuenta los sectores más demandados en el mercado de trabajo. Incluyen prácticas no laborales en empresas que permitían, por un lado, poner de manifiesto la valía personal de cada usuario, proporcionan mayor facilidad para cubrir las vacantes de puestos de trabajo y, por otro, aportan a la empresa más información sobre el perfil profesional de un trabajador antes de su contratación, lo que hacía tener más éxito en la selección de personal, consiguiendo así mayor productividad. En ocasiones, es necesario tener una predisposición a cambiar el perfil profesional que se venía desempeñando, pudiendo conseguirlo mediante un curso de formación, lo que permitía adaptarse a la demanda del mercado laboral.

Carácter Innovador

Una de las acciones ejecutadas e incluidas dentro de los Itinerarios de Inserción Sociolaboral es la prospección a empresas que demanden personal para cubrir las necesidades de formación de los futuros trabajadores. Dichas necesidades se subsanan por medio de los cursos impartidos a través del Programa Empléate, cuyas prácticas no laborales, incluidas en la formación, suponen una parte del proceso de selección de la empresa que requiera contratar personal ya formado.

Transferibilidad

Debido a la metodología empleada y a los resultados obtenidos en 2012, actualmente el Programa Empléate se está impartiendo de nuevo en la localidad de Coslada.

Aplicabilidad

La clave para conseguir la inclusión social es conseguir la confianza en el proyecto presentado de las personas inmigrantes, lo que se debe transmitir por medio de los profesionales, que deben trabajar de manera cercana y con gran profesionalidad. A través de la confianza se puede obtener un compromiso personal para superar los obstáculos que presentan. De esta forma, se fidelizan a través de una asistencia regular a las sesiones, ya sean talleres, cursos o distintas actividades. La utilidad de las sesiones, la calidad en los cursos de formación y la buena gestión de las prácticas en las empresas generan la seguridad necesaria para conseguir los objetivos. Es necesario un seguimiento muy cercano de la evolución y circunstancias de cada persona por medio de profesionales comprometidos y sensibles a las circunstancias de los inmigrantes. Se debe realizar una intermediación con las empresas, presentado a los usuarios como candidatos a los puestos de trabajo, realizando visitas personales.

Las personas inmigrantes deben encontrar unos profesionales de referencia que les guíen en los pasos a seguir, sepan escuchar sus demandas y necesidades para poder ayudarles a mejorar su situación de partida, realizando un plan de actuación y que transmitan exigencia y compromiso.

La confianza y motivación planteada debe ser una constante que debe estar presente en todas y cada una de las fases de la intervención, en todas las actividades, debiendo realizar actos puntuales en los que se pongan de manifiesto los resultados positivos conseguidos por los participantes

Valor añadido

La esencia del Programa se encuentra en el trato humano e individualizado que aporta el personal técnico a cada una de las personas atendidas. Desde la primera entrevista hasta el final, el objetivo es que la persona protagonista de la búsqueda de un empleo se sienta escuchada y, sobre todo, apoyada, independientemente de si logra alcanzar el objetivo de inserción sociolaboral.

Buena Práctica 7

Asociación San Ricardo Pampuri

Asociación San Ricardo Pampuri

C/. Cuzco, 15

28945 Fuenlabrada (Madrid)

Teléfono: 91 188 88 26

Web: www.casadeantonio.es

Presentación Entidad

La Asociación San Ricardo Pampuri nace en enero de 1999 entre un grupo de amigos, que intenta dar respuesta a las necesidades que observan en su entorno más cercano. Nace con el reparto de alimentos, una vez por semana, y ha crecido hasta el día de hoy, 15 años más tarde, realizando varios programas, proyectos y actividades para atender a personas en riesgo de exclusión social (inmigrantes y autóctonas)

Estefanía Aldana Madrid

Técnica superior en Integración social y Licenciada en Psicología Clínica en la Universidad Abat Oliba de Barcelona.

Experiencia profesional:

- Auxiliar administrativa en gestoría (1 año) 2006
- Trabajadora familiar, con el colectivo de tercera edad (suplencias en los meses estivales) 2007
- Auxiliar administrativa en centro de atención primaria (2 años) 2008-2010
- Auxiliar de proyectos en Asociación San Ricardo Pampuri, desarrollando programas, proyectos y actividades de Inserción social, con personas en riesgo de exclusión social (inmigrantes y autóctonas) desde Octubre de 2011. Gestión de proyectos, coordinación con otras entidades (públicas y privadas), valoración inicial y entrevistas de seguimiento de los usuarios que participan en nuestras actividades.

Proyecto

Talleres encuentro: Casa de San Antonio, Caminar Juntos y la Puerta de la Esperanza

El proyecto tiene como objetivos:

- Ayudar a superar dificultades que se les presenten en los estudios, al tiempo que se trata de desarrollar en ellos el gusto por el trabajo, el interés y el esfuerzo en su educación, en común con otros de su edad.
- Favorecer la interacción.
- Prevenir un posible incremento de riesgo social al que están sometidos los chicos, puesto que el abandono escolar puede ser la vía de entrada a problemas más graves como el alcoholismo, la drogadicción y/o la delincuencia.
- Ofrecer cursos de recualificación profesional.
- Asesorar y orientar al joven en cuanto a estudios a seguir, dando a conocer las distintas vías de acceso.
- Orientar laboralmente según las capacidades del participante y demanda puntual del mercado laboral.

Con el fin de lograr tales objetivos, contamos con que más del 80% de las personas que llevan a cabo el proyecto son voluntarias.

El personal voluntario que lleva a cabo su misión lo hace a través del proyecto SCHOLÉ, que está constituido por profesores de enseñanza de educación secundaria o bachillerato, así como con estudiantes y /o profesionales con formación profesional superior, diplomaturas o licenciaturas. (Ej: notarios, empresarios...)

Otro dato importante a destacar es que la gestión de la secretaría la realiza alguna de las madres de estos chicos a los que se atiende. Ellas son las encargadas de recoger los datos de los jóvenes que acuden al servicio, así como de hacer el seguimiento de la asistencia. Del mismo modo se coordinan con los familiares de estos chicos, siendo ellas también parte de nuestro personal voluntario.

SCHOLÉ es un proyecto totalmente gratuito para los usuarios, que se inició en 2008, en el que no hay número limitado de plazas.

Además de la ayuda al estudio, SCHOLÉ ofrece talleres complementarios, destinados a éstos chicos. (Taller de teatro, taller de lectura, taller de cocina, taller de técnicas audiovisuales, entre otros). Estos talleres se ofrecen para intervenir de una forma integral con los jóvenes, así como favorecer la interacción entre ellos y el buen gusto por el aprendizaje. Tales talleres son llevados a cabo también exclusivamente por personal voluntario.

Desarrollo de la Actividad:

Tres líneas básicas de actuación:

A) **LA CASA DE SAN ANTONIO**. Este programa asume todo nuestro trabajo con personas y familias en situación de exclusión social o riesgo inminente de caer en ella, entre los que estan los inmigrantes.

De este programa cuelgan diversos proyectos en función de las características específicas de la población atendida:

A.1) **CAMINAR JUNTOS**. Actividades con estas personas cuando tienen la condición de ser inmigrantes.

A.2) **LA PUERTA DE LA ESPERANZA**. Actividades de recualificación para la inserción laboral con mujeres españolas.

A.3) **COMPARTIR LA NECESIDAD**. Actividades con personas susceptibles de obtener Renta Mínima de Inserción (R.M.I).

B) **SCHOLE**: Programa de actuación con jóvenes de distintas nacionalidades en situación de fracaso escolar.

C) **TALLERES ENCUENTRO**: Talleres ocupacionales dirigidos a mujeres que, por diversas razones (crisis, separaciones, abandono, fallecimiento del cónyuge.) necesitan reinsertarse laboralmente tras haberse dedicado durante 20-25 años a la familia.

Carácter Innovador

El carácter innovador que ofrece SCHOLÉ, es la participación de profesores de secundaria y bachillerato, así como la participación también de profesionales especializados que dedican su tiempo libre y, de forma gratuita, con el objetivo de normalizar la situación de los usuarios que acuden a tal servicio. No sólo atienden a las necesidades estrictamente educativas del ámbito escolar, sino que muestran un interés real por la situación personal de cada uno de ellos, abordando la problemática de un modo integral, derivando y coordinándose con las diferentes actividades que ofrece la Asociación destinadas a éstos jóvenes.

El punto fundamental es la concepción del beneficiario, y en consecuencia, la relación con él. También la participación activa del voluntariado, ya que, sin él, no sería posible tal labor.

Transferibilidad

Actualmente nuestro proyecto se viene replicando en las ciudades de Cuenca y Córdoba, teniendo previsto a corto plazo otras iniciativas en Sevilla y Baleares.

Aplicabilidad

Todos los objetivos operativos que anteriormente hemos mencionado tienen como beneficiarios directos a los jóvenes y, como beneficiarios indirectos, a sus familiares y entorno más cercano. Tales objetivos se llevan a cabo gracias a la participación del voluntariado. Sin ellos no existiría la Asociación. Ellos son el motor y el valor añadido de todas y cada una de nuestras actividades

Valor añadido

La calidad y la garantía de la continuidad de los resultados, son el mejor exponente de la tarea realizada, que se mide a través de indicadores tales como la tasa de abandono escolar, tanto de los voluntarios como de los usuarios. Hasta la fecha sorprende la efectividad del "boca a boca" tanto de unos como de otros (voluntarios y usuarios). Gracias a la difusión que han hecho entre ellos, tanto el número de voluntarios, como el de usuarios, se ha visto incrementado desde que el proyecto SCHOLÉ se inició en el año 2008.

Es una tarea que gratifica personalmente tanto a unos como a otros, por el crecimiento personal que experimentan a la hora de llevarla a cabo. El crecimiento personal y la gratificación a nivel individual sería pues el valor añadido.

Los factores que hacen que la calidad y la continuidad de los resultados persistan son, entre otros, los encuentros de carácter formativo, que tienen como destinatarios directos a los voluntarios de la Asociación.

Otro hecho que ha mejorado la calidad, favoreciendo la comunicación entre los voluntarios de la Asociación, ha sido la creación de un correo electrónico interno, gestionado por uno de los voluntarios, con el fin de favorecer la difusión de actividades puntuales, reuniones, etc. entre ellos. Para mejorar la coordinación de todos los profesionales que trabajan en el proyecto

Buena Práctica 8
Agencia de Desarrollo Local
Ayuntamiento Aranjuez

Agencia de Desarrollo Local. Ayuntamiento de Aranjuez

Plaza de la Constitución, s/n

28300 Aranjuez (MADRID)

Teléfono 91 809 03 60

Web: www.aranjuez.es

Presentación Entidad

La Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Aranjuez tiene como misión principal la promoción del Empleo y de proyectos de Desarrollo local, impulsando sectores de especial peso específico en el municipio como el Turismo, el Comercio y la Agricultura.

En esta línea la Agencia cuenta con un **Servicio de Empleo** en el que se ofrece **orientación laboral** individualizada sobre opciones profesionales y formativas.

Además gestiona proyectos enmarcados en las llamadas políticas activas **de Empleo** como los talleres de Empleo y los Convenios para la realización de obras y servicios de interés general y social que financia la Dirección Gral. de Empleo de la Comunidad de Madrid, y que tienen como objetivo la mejora de competencias profesionales e incremento de la empleabilidad de los participantes en este tipo de programas.

Desde el año 2.006 la Agencia de desarrollo local ha gestionado varios **proyectos de movilidad enmarcados en el programa Leonardo da Vinci** dirigidos a jóvenes titulados y a estudiantes de programas de formación profesional inicial

María José Gómez Cabañas

Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid con estudios superiores de especialización en Criminología en esta misma universidad. Trabajó como asesora jurídica de usuarios de servicios municipales en el Centro de Información juvenil del Ayuntamiento de Aranjuez y en varias Juntas de distrito del Ayuntamiento de Madrid.

Durante más de 10 años ha trabajado con varias organizaciones en países latinoamericanos en temas de Derechos Humanos y Cooperación, entre ellas, con la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID) y la Organización de Naciones Unidas (ONU). Desde el año 2004 y en la actualidad trabaja como técnico de Empleo y Desarrollo en la Agencia de Desarrollo local dependiente del Ayuntamiento de Aranjuez, en la que gestiona diversos proyectos de Empleo y los programas de movilidad europea de jóvenes profesionales.

Servicio de Empleo (SE)

Servicio de Empleo en el que se realiza intermediación laboral. Se reciben ofertas de Empleo por parte de las empresas y se envían los datos de los candidatos que se ajustan al perfil requerido por éstas.
Los usuarios inscritos en el citado SE reciben además **orientación laboral** individualizada sobre opciones profesionales y de formación de autóctonos.

- De forma complementaria, se realiza una actividad de **prospección** dirigida básicamente a la identificación de ofertas de Empleo a nivel local y comarcal.

-La Agencia gestiona otros proyectos enmarcados en la llamadas **políticas activas de Empleo** como los talleres de Empleo y los Convenios para la realización de obras y servicios de interés general y social. En estos proyectos, financiados por la Dirección Gral. de Empleo de la Comunidad de Madrid, se realiza una contratación directa de desempleados/as inscritos en la oficina de Empleo de Aranjuez durante un periodo que oscila entre 6 y 12 meses, con el objetivo de mejorar sus competencias profesionales y, por tanto, a incrementar su empleabilidad. Los participantes en este tipo de programas pertenecen a colectivos en riesgo de exclusión social, entre ellos población inmigrante empadronada en Aranjuez.

- **Divulgación** de convocatorias y otras opciones de Empleo a nivel nacional e internacional y de Formación, ofreciendo información presencial y/o a través del correo electrónico, tablón de anuncios y del programa de radio emitido en la emisora municipal *Onda Aranjuez.*

- Finalmente, desde el año 2.006 la Agencia de Desarrollo Local ha gestionado varios **proyectos de movilidad enmarcados en el programa Leonardo da Vinci**

Desarrollo de la Actividad:

- **Intermediación laboral**: Proporcionar opciones de empleo a los desempleados radicados de Aranjuez atendiendo las necesidades de personal de las empresas.

- **Orientación laboral**: Mejora de la empleabilidad de las personas en búsqueda de empleo

- **Divulgación pública**: Difusión de las opciones de empleo y formativas en las diferentes modalidades (presencial. teleformación, a distancia)

Carácter Innovador

La incorporación de la **movilidad transnacional** como elemento transversal entre los proyectos promovidos por la agencia de desarrollo, ha devenido en un elemento esencial para la mejora de la empleabilidad de cualquier profesional y, por consiguiente, de su inserción laboral.

De forma adicional y desde el punto de vista de la **comunicación e información pública** en relación al empleo, se puede destacar la utilización además de la emisora municipal, de otros canales digitales de comunicación (**web municipal/portal empleo INFOJOBS y soportes 2.0**) como recursos de informativos especialmente efectivos.

Transferibilidad

Personal técnico de la agencia de desarrollo ha participado en varias reuniones y actividades dirigidas a la difusión y transferencia de buenas prácticas con diferentes entidades de la Comunidad de Madrid (Consejería de Educación , algunos centros docentes...) entre otras, en unas Jornadas organizadas por la Federación de Municipios y Provincias de Madrid sobre la participación de los municipios madrileños en proyectos europeos.

Aplicabilidad

- **Información** general sobre **el funcionamiento de un servicio de Intermediación y Orientación laboral gestionado por una entidad pública local**.

-Presentación de herramientas para la promoción del empleo como los **manuales prácticos de Orientación para el Empleo y el Autoempleo** elaborados y editados por la entidad, el **programa de radio** sobre empleo que se emite en la emisora cada semana u otras que pudieran plantearse en las reuniones preparatorias de las estancias propuestas en el proyecto.

Valor añadido

En este aspecto puede destacarse la **atención individualizada** y una **orientación adaptadas a las necesidades y perfil de cada usuario/a**. Este tipo de atención es especialmente importante con relación a determinados colectivos con especiales necesidades y, en muchos casos, con un especial desconocimiento de los recursos de empleo y formación existentes.

También es un valor añadido **la vocación de coordinación con los diferentes agentes sociales** que trabajan en esta misma área.

Buena Práctica 9
Agencia de Colocación
Ayuntamiento Boadilla del Monte

Agencia de Colocación Municipal
Ayuntamiento de Boadilla del Monte
Concejalía de Formación y Empleo

Centro de Formación Municipal

C/ Victoria Eugenia de Battemberg,10

28660 Boadilla del Monte (Madrid)

Teléfono: 91 128 35 10 / 91 632 69 13

e-mail: agcolocacion@aytoboadilla.com

Web: www.ayuntamientoboadilladelmonte.org

Portal de Empleo "SILBO": https://silbo.aytoboadilla.com

Presentación Entidad

El Ayuntamiento de Boadilla del Monte es el órgano de la administración local del municipio de Boadilla del Monte.

El municipio de Boadilla del Monte se encuentra situado en la zona noroeste de la Comunidad de Madrid, a 14,5 kilómetros de distancia del centro de la capital, en un entorno medioambiental privilegiado.

Boadilla del Monte es un lugar idóneo para residir y desarrollar actividades económicas, gracias a los nuevos accesos de carreteras y a la llegada del Metro Ligero. Cuenta, además, con un Centro de Empresas Municipal, con 41 despachos para que los emprendedores desarrollen su actividad empresarial en condiciones económicas preferentes.

Es uno de los municipios madrileños con mayor valor ecológico y paisajístico, posee una superficie de 47,24 kilómetros cuadrados, de los cuales la mitad son espacios verdes o parques naturales, y cuenta con una de las mayores extensiones de Monte de la Comunidad de Madrid, casi 800 hectáreas de monte son de titularidad pública, lo que supone el 30,5 % de su término municipal.

Boadilla del Monte fue en el Siglo XVIII una de las sedes de la Corte en el Palacio del Infante Don Luís de Borbón, construido en el año 1760 y declarado Monumento Nacional, por lo que cuenta con un importante patrimonio cultural, en el que hay que destacar el Convento e Iglesia de la Encarnación, del Siglo XVII, y la Iglesia de San Cristobal, de principios del Siglo XIII.

En lo que respecta a la población del municipio, Boadilla del Monte ha experimentado un crecimiento demográfico sin precedentes. En el año 2000 el número de habitantes era de 20.686, en el año 2010 alcanzaba los 44.709 habitantes, y actualmente cuenta con un total de 47.587.

El municipio cuenta con un casco histórico, con la ampliación de zonas nuevas denominadas sectores y varias urbanizaciones históricas.

El Alcalde-Presidente es D. Antonio González Terol y el Concejal de Formación y Empleo, y Cuarto Teniente de Alcalde es D. Adolfo Arias Javaloyes (2013).

Fernando Lapuente Perea

Agente de Empleo y Desarrollo Local con 13 años de experiencia en la Concejalía de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Boadilla del Monte. Actualmente su actividad se centra, junto con otro Agente de Empleo y Desarrollo Local, en la gestión de la Agencia de Colocación municipal, que incluye las actividades de intermediación laboral, a través del portal de empleo "SILBO", orientación individual y grupal (talleres de búsqueda de empleo), prospección laboral (visitas a empresas), gestión del observatorio local de empleo, y la organización de jornadas, talleres y eventos informativos relacionados con la búsqueda de empleo. También ha gestionado Convenios de formación con la Comunidad de Madrid para la realización de cursos de Formación Profesional para el Empleo, subvenciones en materia de "Políticas Activas de Empleo", y ha seleccionado personal técnico y administrativo para estos programas.

Licenciado en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, Máster en Recursos Humanos por ESIC y Becario Erasmus en la Universidad de Roma "La Sapienza", habla italiano e inglés fluido.

Agencia de Colocación del Ayuntamiento de Boadilla del Monte

Tras una trayectoria de 10 años como "Bolsa de empleo municipal", la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid, mediante resolución del Director General de Empleo de fecha 12 de marzo de 2012, concede al Ayuntamiento de Boadilla del Monte, la autorización para actuar como Agencia de Colocación para realizar la labor de intermediación laboral que permite poner en contacto a empresas y demandantes de empleo.

Además de esta labor de intermediación laboral, que se lleva a cabo a través del portal de empleo SILBO, la Agencia de colocación municipal realiza acciones de "Orientación laboral" individual y grupal, prospección laboral (visitas a empresas para la captación ofertas de empleo), así como la realización de jornadas, talleres y eventos informativos de diversa temática relacionados con la búsqueda de empleo, como la "Semana del Empleo y el Emprendedor" de Boadilla del Monte.

La Agencia de colocación municipal pertenece a la Concejalía de Formación y Empleo y está ubicada en las instalaciones del Centro de Formación Municipal y atiende a toda la población (autóctona e inmigrante) del municipio.

Desarrollo de la Actividad:

En términos de eficacia, cabe destacar que han aumentado los "Recursos humanos" destinados a la actividad de "Intermediación laboral", por lo que actualmente la "Agencia de colocación", ha duplicado el "Personal Técnico".

Esto tiene repercusión:

1.- A nivel cualitativo: Posibilidad de visitar empresas (prospección laboral) para la captación de nuevas ofertas de empleo, puesta en marcha de acciones de orientación laboral individual y grupal, realización de una completa programación de jornadas y talleres, y, en general, la prestación de un mejor servicio a demandantes de empleo y empresas.

2.- A nivel cuantitativo: Mientras que en el año 2011 se atendieron presencialmente a 458 personas, en el año 2012 se atendió a 811 personas. Además, el nivel de satisfacción de los usuarios atendidos aumentó de un 50% a un 70%.

Carácter Innovador

Es innovador en la medida en que:

1- Hemos pasado de ser un servicio de empleo local, comúnmente conocidos como "Bolsas de Empleo", a configurarnos como "Entidad Coordinada" con el Servicio Público de Empleo Estatal y el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. El objetivo en el futuro es pasar de "Entidad Coordinada" a "Entidad colaboradora", mediante la firma de un Convenio de Colaboración con la Dirección General de Empleo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid.

2 – Es el "Primer Ayuntamiento de la Comunidad de Madrid", tras Madrid Capital, en ser autorizado como Agencia de Colocación.

3- Cuenta con el portal de empleo https://silbo.aytoboadilla.com , diseñado según nuestras necesidades de "intermediación laboral", y compatible con los sistemas informáticos de los servicios públicos de empleo. Los portales de empleo realizados ad hoc, como el portal de empleo SILBO, no son muy comunes entre los servicios municipales de intermediación laboral.

Transferibilidad

Reconocimiento externo: La valoración de nuestros usuarios, medida a través de cuestionarios de calidad, es positiva, pasando de un grado de satisfacción de 50% en 2011 a un 69 % en 2012 y a un 79% en el año 2013.

Replicabilidad o transferibilidad:

A nivel Interno: Reconocimiento y aceptación por parte del Ayuntamiento de Boadilla del Monte de nuestro proyecto, tanto en lo que respecta a los "Recursos económicos" para llevarlo a cabo, fundamentalmente empleados en el coste que ha supuesto la programación del portal de empleo SILBO, como en lo que se refiere a los "Recursos humanos", destinados al proyecto.

A nivel externo:

- Resolución favorable de la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid con respecto al proyecto presentado para solicitar la autorización como Agencia de colocación.

- Sello de Calidad EFQM que refrenda entre otros servicios municipales, la eficacia de las actuaciones que realizamos como "Agencia de colocación municipal".

Aplicabilidad

Adecuación del 100% de nuestras actividades a un objetivo primordial, la generación de empleo, mediante las actividades que se realizan como Agencia de colocación, fundamentalmente mediante la actividad de "Intermediación laboral", que se realiza con la utilización del portal de empleo SILBO.

Valor añadido

Se cuenta con un procedimiento de actuación y un sistema de indicadores de calidad que son auditados interna y externamente, de acuerdo a los certificados ISO 9001 y EFQM.

Buena Práctica 10
Ayuntamiento Leganés

Ayuntamiento de Leganés

C/ Plaza Mayor, 1.

Código Postal: 28911 Leganés (Madrid)

Teléfono: 912 48 90 00

web: www.leganes.org

Presentación Entidad

El **Ayuntamiento de Leganés** es el organismo encargado de gobernar el municipio situado a 11 kilómetros al sur de la madrileña Puerta del Sol. Limita al sur con Fuenlabrada, al norte con los distritos madrileños de Carabanchel y Latina, al oeste con Alcorcón, y al este con Villaverde (distrito de Madrid) y Getafe. Es la quinta ciudad madrileña en población (188.594 habitantes) tras Madrid capital.

Este Ayto, a través de los Servicios Sociales de la Concejalía de Asuntos Sociales, ha presentado una buena práctica para participar en un intercambio de experiencias en el ámbito de empleo a nivel Europeo, en Bruselas. A través del Proyecto Leonardo Da Vinci-VEPTRA "Agente de Pro-Empleo 2012", que lideraba la Dirección General de Inmigración de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.

Los Servicios Sociales, Concejalía de Asuntos Sociales del Ayto de Leganés es el **primer nivel de atención social al ciudadano** y desde este servicio se instrumentan prestaciones propias del área de acción social y servicios sociales.

Objetivos fundamentales de los Servicios Sociales

- Desarrollo pleno y libre de los derechos de las personas y los grupos, garantizando su igualdad en la sociedad.
- Garantía en la cobertura de las necesidades sociales, adecuándola, en su caso, a los procesos de cambio de la realidad social.
- Prevención de las circunstancias que originan la marginación, así como la promoción de la plena inserción de las personas y los grupos en la vida comunitaria.

Ofrece:

- Información, asesoramiento y orientación profesional acerca de recursos disponibles para cubrir las necesidades relacionadas con familia, menores, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad, mujeres, inmigrantes...
- Apoyo y orientación para la mejora y/o resolución de las dificultades personales, familiares o sociales.
- Gestión de recursos ocupacionales y/o residenciales.
- Valoración de posibles apoyos económicos en situaciones económicas carenciales.

Se accede:

- A través del personal administrativo solicitando cita previa por teléfono o presencialmente en cada Centro de Servicios Sociales.
- Mediante el personal técnico especializado (trabajadores sociales, educadores sociales, mediador intercultural, psicólogos, asesor jurídico)

Nezha Benchebab Hijji

Mediadora Social Intercultural de los Servicios Sociales de la Concejalía de Asuntos Sociales. Ayuntamiento de Leganés

Formación: Grado en Trabajo Social

Las funciones que desempeña son a través de la gestión de un servicio específico**: Servicio de Mediación e Interculturalidad.** Con el objetivo de mejorar la comunicación, favorecer las relaciones sociales y facilitar la integración intercultural de los inmigrantes en el municipio de Leganés

Las actuaciones de este Servicio Municipal se llevan a cabo a través de dos áreas:

1. Información y asesoramiento Jurídicosocial para inmigrantes

Ofrece atención a los inmigrantes de la localidad en todos los ámbitos y especialmente a los usuarios/as de los Servicios Sociales, independientemente de la situación administrativa en la que se encuentran, además ofrece un conjunto de actuaciones destinadas a mejorar su situación, facilitándole el acceso a la información y a los recursos disponibles en el municipio.

2. Mediación intercultural

Se plantea como un recurso sociocomunitario de acción mediadora en la atención de necesidades de usuarios/as de Servicios Sociales. La actuación se centra en el contexto de la convivencia intercultural y el desarrollo de actividades con el fin de activar la promoción y cohesión social entre personas de diversas culturas que viven en el municipio de Leganés. La población destinataria tiene dos dimensiones: la acción mediadora en la atención / intervención individual en casos de usuarios/as y las actuaciones de mediación y promoción en el ámbito comunitario. Este servicio está vinculado e integrado dentro de los Servicios Sociales del Ayuntamiento, y se aplica en la red de servicios sociales que se ofrecen en la ciudad y en los recursos comunitarios establecidos, tanto a través de la responsabilidad institucional como iniciativa social.

Las actuaciones marco de esta área son:

1. Convivencia Intercultural
2. Participación Social Y Ciudadana
3. Apoyo A Los Profesionales
4. Acceso A Los Recursos

Red Empleo Leganés:

Es una iniciativa de los Servicios Sociales del Ayto de Leganés, se trata de una RED de proyectos, servicios y entidades que trabajan para fomentar la inserción laboral de todos los colectivos en paro y con especial dificultad para el empleo. En este proyecto participan instituciones públicas, privadas y todas las entidades que prestan un servicio y/o acción relacionados con la inserción laboral que inciden en el municipio de Leganés

Carácter Innovador

La metodología que sigue este proyecto es la de TRABAJO EN RED, en el año 2003 cuando empezó este proyecto era una metodología de trabajo nueva y poco utilizada. La metodología de trabajo en RED consiste en un trabajo sistemático de colaboración y complementación entre los recursos locales, trabajar en red es más que una coordinación, es un intercambio de información, es una articulación comunitaria en la que se colabora de forma estable y sistemática para potenciar el trabajo en conjunto y evitar duplicidades, competencia entre recursos, descoordinación. Es una manera efectiva de compartir información, de aprender de la experiencia del otro, de trabajar juntamente. El trabajo en RED permite a sus miembros evitar el excesivo gasto en recursos buscando su rentabilización, eficiencia y efectividad en prestación. Trabajar en RED tiene un efecto multiplicador en cuando se trata de establecer una red de contactos para intercambiar la información relacionada con el objeto de trabajo, las experiencias, las acciones e iniciativas de los miembros que forman esta red

Transferibilidad

La experiencia de la REDEMPLEO Leganés ha podido ser transferible a otros Ayuntamientos de la zona sur, de hecho la jornada que se organizó en el año 2006, ha sido reproducida en varios municipios, Getafe y Fuenlabrada y en las dos jornadas, miembros de la REDEMPLEO han participado e incluso han sido ponentes para dar a conocer la REDEMPLEO de Leganés como buena práctica.

Aplicabilidad

Cada entidad participante en la REDEMPLEO tiene sus propios objetivos que dirige y complementa a través de un objetivo común que es el objetivo de la REDEMPLEO. De hecho este objetivo se adecua a las necesidades de la población a la que están dirigidos los programas y proyectos que cada entidad desarrolla, por lo que las personas que atiende la REDEMPLEO de Leganés es toda la población de todas las entidades participantes, ya que la RED es la suma de los recursos existentes en el municipio, ya que facilita y complementa a través de la metodología de trabajo en RED la tarea de todas la entidades y evita así la duplicidad de proyectos procurando una coordinación de acciones y un intercambio de informaciones de forma inmediata.

Valor añadido

El valor añadido es la complementariedad que es, ni más ni menos, la complementación integral entre las acciones y la continua reflexión ~~que~~ para forjar conocimientos compartidos, procurando una calidad que garantizar la continuidad de este proyecto y la consecución de sus objetivos.

Buena Práctica 11
Ayuntamiento San Sebastián de los Reyes

Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes

Calle Dos de Mayo 6

Código Postal: 28703 San Sebastián de los Reyes (Madrid)

Teléfono: 91 954 05 32/ 91 659 06 23

Fax: 91.653.11.42

web: www.ssreyes.org

Presentación Entidad

San Sebastián de los Reyes, municipio de 84.000 habitantes se encuentra a 18 kms al norte de Madrid y cuenta con cerca del 13% de extranjeros procedentes en más de 100 nacionalidades. Está dividido en cuatro barrios, que cuentan con varios negocios regentados por población extranjera.

La Delegación de Inmigración del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes ofrece un servicio público de integración de aquellos nuevos vecinos procedentes de otros países y que han elegido esta ciudad como su lugar de residencia habitual.

Las actuaciones se basan en los objetivos del plan local de inmigración y convivencia, aprobado por unanimidad en sesión plenaria y en las líneas estratégicas estatales y autonómicas de integración de los inmigrantes.

Martin Bizumuremyi.

Licenciado en Derecho y Técnico Municipal de Inmigración.

Realiza funciones de acogida y orientación jurídica, coordinación de programas de dinamización sociocultural, formación e integración sociolaboral de los inmigrantes y elaboración de proyectos de integración

REDES INFORMALES PARA LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL Y LA FORMACION PARA EL EMPLEO.

Según un estudio de convivencia realizado en abril de 2012, por los técnicos de la Concejalía de Inmigración del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, una de las necesidades detectadas fue la potenciación de la formación para el empleo.

La formación para empleo funciona como elemento capacitador, motivador e integrador en población que se encuentra en situación de búsqueda de empleo y de reorganización de la vida social.

Por otro lado, los locales regentados por población extranjera funcionan como espacio de referencia para muchas de estas personas.

Ante esta evidencia, nuestra estrategia de intervención iría encaminada a involucrar a la población inmigrante para la participación activa en el diseño de contenidos e itinerarios laborales, potenciando sus redes formales e informales para recabar necesidades y ofrecer mejores servicios, favoreciendo la retroalimentación y reorientación continua.

Las conclusiones del estudio de convivencia, realizado desde finales de 2011, revelaron que era preciso contar con las redes formales e informales de inmigrantes para mejorar servicios como la formación y la orientación laboral que, hasta esas fechas, no llegaban ni al 5% de destinatarios. Con esta estrategia hay un doble objetivo, en primer lugar llegar al menos a un 10% de los usuarios y, en segundo lugar, mejorar la calidad de la formación, contando en la programación con las necesidades formativas sugeridas por los mismos destinatarios de cursos, es decir, ofrecer una formación a la carta.

Esta estrategia ha permitido programar cursos relacionados con la atención a mayores y a personas con dependencia, la informática y se ha creado una red de búsqueda de empleo utilizada por la mayoría de las personas que participan en los cursos.

Desarrollo de la Actividad:

- Trabajo de campo para la captación de usuarios colaboradores del programa (población extranjera dueña de negocios)
- Recogida demandas formativas directamente de los usuarios
- Atenciones directas a usuarios
- Formación a la carta

Carácter Innovador

Hacer posible la participación activa de los propios agentes inmigrantes (usuarios) en las estrategias municipales para la integración y formación para el empleo.

Así , como que sea un órgano colegiado "consejo sectorial de inmigración" el impulsor del proyecto

Transferibilidad

El consejo sectorial de inmigración, órgano compuesto por entidades sociales y grupos políticos, ha reconocido y valorado positivamente la iniciativa. Se ha realizado la formación a la carta, es decir, según demanda de usuarios

Aplicabilidad

Incorporar la participación activa al diseño de acciones permite legitimarlas, y responder a las necesidades de la población a las que van dirigidas.

El éxito de esta metodología planteará la pertinencia de aplicarla a otro tipo de acciones.

Valor añadido

La utilización de medios electrónicos para mejorar la comunicación y el intercambio de información

Buena Práctica 12

Centro de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPI) Hispano - Colombiano

CEPI Hispano - Colombiano

Calle Ronda de Segovia, 34

Código Postal: 28005, Madrid

Teléfono: 91 366 73 62

Fax: 91.3663074

e-mail: centrohispanocolombiano@madrid.org

Presentación Entidad

El Centro Hispano Colombiano (CEPI), creado en el año 2006 por la Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid, es un Centro público y gestión privada. Gestionado por la Fundación Altius Francisco de Vitoria.

Su objetivo principal ha sido contribuir a la integración plena de los madrileños y los nuevos ciudadanos que vienen a residir en la Comunidad de Madrid. Este objetivo se ha trabajado a través de los ejes de intervención social y sensibilización intercultural. Dentro del primero de ellos están las áreas de intermediación laboral y formación; jurídica; y psicosocial. En cuanto a la sensibilización intercultural, se ha trabajado a través de las áreas de cultura; infancia, juventud y familia; alfabetización digital; voluntariado; idiomas; ocio y tiempo libre; y comunicación. Asimismo, el Centro ha actuado en red con otras entidades sociales públicas y privadas.

El Centro ha sido concebido como un espacio abierto y plural donde todos, usuarios, ONGs, instituciones, y voluntarios, tienen algo que aportar.

Alejandra Villaseñor Goyzueta

Ha sido la responsable del servicio jurídico del CEPI Hispano Colombiano, y desde febrero de 2010 su Directora. En este papel, ha planificado, supervisado y evaluado una gran variedad de proyectos y programas, así como campañas de sensibilización. Asimismo, es responsable de la gestión de su equipo de trabajo multidisciplinar, y de supervisar su extenso programa de voluntariado. En la implementación de las actividades del CEPI ha procurado que éstas respondan a una constante transversalidad de los enfoques de género y derechos humanos, así como a procesos participativos. Como parte de sus responsabilidades también ha impulsado varias redes institucionales de las que ha sido parte el CEPI. Como abogada en el CEPI ha trabajado en el seguimiento de casos, elaboración de guías y materiales, así como la realización de talleres y conferencias

Servicio para el Empleo en el Centro de Participación e Integración de Inmigrantes Hispano Colombiano

Servicio para el Empleo en el Centro de Participación e Integración de Inmigrantes Hispano Colombiano

Planificación de formación laboral en áreas de especial competencia para el público joven inmigrante, como son las nuevas tecnologías o las comunicaciones, tomando en consideración las necesidades detectadas en la asesoría individualizada del servicio para el empleo del CEPI. Desarrollo de actividades complementarias como son la asesoría jurídica, formación en castellano, talleres de habilidades sociales o la participación en la red de Oficinas Juveniles del Ayuntamiento de Madrid

Desarrollo de la Actividad:

La formación laboral programada debe obedecer a las necesidades inmediatas del mercado de trabajo, y una vez detectadas estas necesidades, implicar a las personas jóvenes en desempleo, profundizando en las áreas que les resultan de mayor atractivo, como las nuevas tecnologías o las comunicaciones

Carácter Innovador

Dado que el CEPI tiene la capacidad de desarrollar actuaciones en diferentes áreas, sus diferentes programas y proyectos se han organizado de tal forma que permitan complementar las actuaciones que se realicen para conseguir la inserción laboral de los usuarios, especialmente de inmigrantes menores de 30 años. El carácter innovador resulta de:

1) La utilización de las demandas contrastadas del mercado laboral, unidas a los intereses detectados por los jóvenes inmigrantes en situación de desempleo, a fin de programar las actividades de formación laboral del CEPI (por ejemplo: marketing on line, communnity manager, contenidos digitales, etc.)

2) La realización ~~en la misma sede~~ de las acciones que complementen un itinerario laboral confeccionado en el propio CEPI, además de la propia formación laboral, como puede ser la asesoría jurídica individualizada en materia de extranjería, la formación en el idioma castellano, la divulgación de información de interés especialmente para jóvenes, o el desarrollo de talleres de habilidades sociales.

Transferibilidad

A través del programa Incorpora de la Fundación La Caixa se hace una evaluación externa constante de los objetivos conseguidos en cuanto a atención e inserción laboral. Asimismo, la Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid se ha manifestado satisfecha con los resultados obtenidos como CEPI. La metodología de trabajo incorpora, por una parte, medidas especialmente dirigidas a jóvenes inmigrantes, y por otra, una complementariedad de parte de los otros programas del CEPI, que son aplicables a otros CEPI de la Comunidad de Madrid, una red de 8 dispositivos situados por toda la Comunidad de Madrid (a fecha de 2014)

Aplicabilidad

Dado el porcentaje de alumnos que culminan las formaciones laborales dirigidas especialmente a jóvenes menores de 30 años, en torno al 90%, así como la satisfacción manifestada por los mismos, consideramos que se cumple el objetivo de adaptar la formación laboral a las necesidades y expectativas de este colectivo. Por otra parte, considerando también el porcentaje de personas que utilizan los demás programas y servicios del CEPI para completar el itinerario de inserción laboral que en el propio Centro se confecciona, en torno al 70%, consideramos que la programación de las actividades del CEPI complementa los objetivos de inserción laboral propuestos. En este sentido, se cubren necesidades detectadas para insertarse laboralmente el colectivo inmigrante, desde la asesoría jurídica en materia de extranjería, hasta la formación en castellano

Valor añadido

En cuanto a la continuidad de las medidas descritas, dado que se trata de un programa implementado desde el 2009 y que involucra al CEPI en su conjunto, su continuidad está garantizada por la existencia misma del CEPI, como objetivo prioritario. Asimismo, la pertenencia al programa Incorpora de la Fundación La Caixa otorga una financiación extra a este programa, lo cual necesariamente lo refuerza. Por otra parte, en cuanto a calidad, la Fundación Altius Francisco de Vitoria, entidad gestora del CEPI Hispano Colombiano, está certificada en el índice EFQM. Asimismo, en el propio CEPI se hace evaluaciones periódicas a través de encuestas a los usuarios y memorias anuales, para calificar los resultados obtenidos. Finalmente, el programa Incorpora de la Fundación La Caixa, hace un seguimiento y evaluación externos de los resultados obtenidos

Buena Práctica 13

Centro de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPI) Hispano – Ecuatoriano

CEPI Hispano - Ecuatoriano
Calle Núñez Morgado 3 -3º,

28036, Madrid

Teléfono: 914 35 68 07

Web: www.ciong.org

Presentación Entidad

COOPERACIÓN INTERNACIONAL ONG es una organización española sin ánimo de lucro, Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social y declarada Entidad de Utilidad Pública, que trabaja desde 1993 "por una juventud solidaria". Desde una concepción cristiana del hombre, nuestro objetivo principal es promover una cultura solidaria entre los jóvenes, formar personas con preocupaciones humanitarias y con valores.

El Centro de Participación en Integración de Inmigrantes Hispano Ecuatoriano (CEPI), creado en el año 2006 por la Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid, es un centro público gestionado por Cooperación Internacional ONG

El Centro Hispano Ecuatoriano tiene como finalidad la promoción del bienestar de la población inmigrante y autóctona, a través de actuaciones que favorezcan procesos de convivencia intercultural y que contribuyan al reconocimiento mutuo, el respeto y la tolerancia.

Silvia de Antonio Ordóñez

Profesión: Psicopedagoga

Actividades que desempeña: trabaja en el CEPI Hispano -Ecuatoriano desarrollando las siguientes actividades: Organizar, gestionar y planificar las actividades formativas, diseño y formulación de proyectos, dinamizar acciones socio-culturales; es la responsable del programa de intervención educativa (refuerzo escolar), psico-social y emocional (inteligencia emocional) y también se encarga de la gestión del voluntariado del centro, así como de la tutorización de estudiantes universitarios en prácticas y estudiantes de intercambio.

Formación ocupacional y asistencia personalizada como estrategia de mejora de la empleabilidad de jóvenes inmigrantes de la Comunidad de Madrid

El objetivo es contribuir a la mejora de la cualificación de los jóvenes inmigrantes y promover la continuidad o reinicio de su formación, se proponen un conjunto de cursos, adaptados a sus intereses y ajustados a las demandas actuales o emergentes del mercado laboral (la elección formativa se apoya en análisis de diferentes informes y estudios realizados a nivel nacional e internacional).

La formación, la cual tiene carácter intensivo y eminentemente práctico, se lleva a cabo a través de acuerdos de colaboración con empresas privadas.

Desarrollo de la Actividad:

En este proyecto las acciones formativas se han realizado en dos formatos diferenciados:

1.- Cursos integrados en el ámbito de la comunicación empresarial a través de las redes sociales ("social media" ó "community manager"). Impartidos por los propios empleados de una empresa dedicada a este servicio.

2.- Seminarios de empleo relacionados con las estrategias de búsqueda de empleo y presentación de candidaturas. Son impartidos por personal de los departamentos de RRHH de diferentes empresas.

El hecho de implicar a la empresa privada en proyectos de formación para la inserción laboral, a través de la participación de sus empleados, supone proporcionar conocimientos y habilidades necesarias para responder a necesidades específicas y reales de un determinado sector.

Carácter Innovador

Promover la participación del sector empresarial, como agente formativo, lo que permite aumentar el atractivo, la eficacia y la eficiencia de la formación, así como contribuir al ajuste entre las necesidades de la empresa y el perfil de los participantes, consiguiendo una mayor posibilidad de empleabilidad.

Transferibilidad

Las colaboraciones con las empresas, fundamentalmente se realizan a través de dos vías:

1.-Acciones de voluntariado corporativo: profesional, participación en proyectos puntuales grupales, donaciones conjuntas, cesión de capital humano.

2.- Convenios por los que establecen precios especiales en la prestación de sus servicios.

Ambas formas de colaboración son replicables en prácticamente cualquier sector, pues las diferentes acciones de formación, pueden ser impartidas por empresas que desarrollen su actividad en el mismo ámbito que la acción formativa

Aplicabilidad

Los jóvenes procedentes de la inmigración tienen mayor riesgo (un 70 % más que los nacionales) de no tener trabajo, ni formación. El futuro inmediato de Europa depende de los 94 millones de europeos con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años. Las causas del alto incremento del desempleo juvenil podrían estar relacionadas con el desajuste entre el sistema educativo y el mercado de trabajo (por ejemplo hay más titulados universitarios de los que el mercado puede absorber).

Las empresas comienzan a mostrar su preocupación por esta situación y su interés por tomar medidas que traten de contribuir a aliviar el desempleo juvenil. Además se están creando iniciativas gubernamentales que incentivan la participación de las empresas a unirse a programas que promuevan el empleo entre esta población.

Buena Práctica 14
CESAL

CESAL gestiona el CEPI Hispano Dominicano

C/ Nuestra Señora del Carmen, 17

28039 MADRID

Teléfono: 913981833

EMAIL: centrohispanodominicano@cesal.org

Presentación Entidad

CESAL es una organización no gubernamental española dedicada desde 1988 a la cooperación internacional y hoy presente en 11 países de América Latina y África con proyectos de educación, salud, habitabilidad, agua y saneamiento, desarrollo productivo, microempresa y formación para el empleo y fortalecimiento de la sociedad civil.

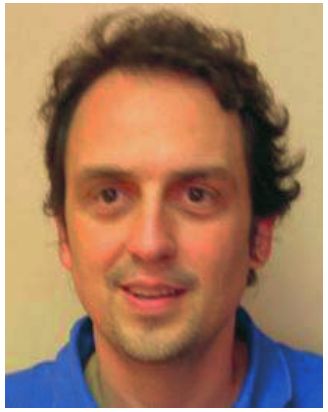
» **En España, está trabajando para ayudar a colectivos de inmigrantes** en riesgo de exclusión social. Concretamente, en el año 2007 se abre en Madrid el Centro de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPI) Hispano-dominicano desde el cual se han atendido a más de 10.000 personas.

» CESAL **tiene el reconocimiento de Entidad de Utilidad Pública** desde 2001, y en el 2005 recibe la acreditación como **"ONG calificada" por la Agencia Española de Cooperación Internacional** (AECID)**,** lo que supone un reconocimiento a su capacidad de gestión y transparencia, y la oportunidad de trabajar estrechamente con el gobierno en materia de cooperación.

» Cuenta con el apoyo de numerosos organismos públicos, tales como la Unión Europea, varias Comunidades Autónomas y Ayuntamientos españoles, con la colaboración de empresas y fundaciones y con la inestimable ayuda de sus socios y voluntarios.

» CESAL tiene delegaciones en 12 Comunidades autónomas y en 6 países del mundo.

» Tanto a nivel nacional como internacional, es miembro de diversas redes de ONGD, organizaciones sindicales y asociaciones implicadas en la cooperación internacional y la promoción social. CESAL suscribe el Código de Conducta de la Coordinadora de ONGDs como principio básico de actuación de la Organización.



Fernando Morán González

Mediador Social Intercultural. Desde el año 2007 trabajando en CESAL en el Centro Hispano Dominicano de Madrid como coordinador del área de jóvenes. Ha trabajado en mediación de conflictos juveniles. Desarrollando proyectos de integración social y laboral para jóvenes, creando metodologías formativas y de intervención con jóvenes en alto riesgo de exclusión social.

Proyecto

En el proyecto de inserción y formación laboral para jóvenes inmigrantes "**Un inicio para todos**". La buena práctica es la implicación de las empresas colaboradoras en el proceso formativo y en la realización de las prácticas.

En la parte de prospección empresarial se contacta con empresas que necesiten personal con alguna cualificación determinada.

Se realiza la formación ~~bien~~ con personal de la empresa colaboradora que formarán a los propios jóvenes transmitiéndoles cuál es su recorrido en el mundo laboral. En caso de no poder contar con formadores de las empresas, se recogerán los criterios de capacitación que se indican desde la propia empresa para incluirlos dentro de la propia formación.

Después de esta formación, se realizan prácticas laborales en las propias empresas.

Finalizada la formación y prácticas se realiza un estudio de inserción laboral de cada uno de los jóvenes participantes.

Desarrollo de la Actividad:

La actividad se desarrolla con una primera entrevista inicial a cada uno de los jóvenes que quiere participar en el proyecto. Los que estén interesados en el recorrido formativo participaran en unos talleres de habilidades laborales. En estos talleres aprenderán cómo es el mercado laboral con herramientas tecnológicas, entrenamientos en la realización de entrevistas de trabajo, creación de un curriculum propio y clases de habilidades sociales enfocadas al mercado de trabajo.

Estos talleres nos permiten identificar qué jóvenes pasan a la fase de formación. Los que no son seleccionados se les realiza un acompañamiento para seguir mejorando las habilidades.
La formación teórica es de 2 meses y luego realizan las prácticas en las empresas. Los jóvenes que habiendo terminado las prácticas y no hayan encontrado trabajo, entrarán en un programa de inserción personalizado.

Carácter Innovador

El proyecto es innovador por 3 puntos:

1. la formación se adapta a las capacidades de los propios jóvenes y a las necesidades de las empresas.

2. Las empresas participan activamente en la formación o bien en la creación de un temario educativo, para que esta sea adaptada a las necesidades del mercado laboral.

3 El proyecto se va adaptando en cada curso a las necesidades que se van encontrando, ya sea de los nuevos nichos del mercado laboral o bien de las distintas capacidades de los jóvenes.

Transferibilidad

Por la adaptabilidad del proyecto a las necesidades del mercado laboral y a las capacidades de los jóvenes, el propio proyecto en sí es un proyecto que va transfiriendo en cada módulo adaptándose constantemente. Por eso la transferibilidad está asegurada para poder realizarse bajo cualquier característica, bien de mercado o bien de los beneficiarios.

Aplicabilidad

El proyecto inicialmente lo desarrollamos en el área laboral de la hostelería, pero estamos desarrollando el mismo en otros sectores comerciales como son las telecomunicaciones con fibra óptica o la jardinería con muy buenos resultados. Así hemos verificado que el proyecto se puede aplicar fácilmente en centros de formación laboral y en sectores laborales distintos. El requisito indispensable es que exista una relación con las empresas que permita la realización de las prácticas, se impliquen en la formación y dejen abierta la puerta a poder contratar a jóvenes.

Valor añadido

Hasta ahora no habíamos incluido a las empresas en el proceso formativo. En esta buena práctica, las empresas, según decidan, participan en la formación de dos modos.

1 Realizando ellas mismas el proceso formativo con personal propio. De este modo es el propio personal de la empresa el que, no solo transmite los conocimientos, sino los criterios de trabajo de la propia empresa.

2. Colaborando directamente con CESAL en el proceso formativo, es decir marcando los criterios necesarios que requerirían a un trabajador de su empresa. Con esos criterios y el desarrollo formativo con el que cuenta CESAL, se crea un curso adaptado al joven y al mercado laboral

De estos dos modos la formación realizada es la que requiere la propia empresa para las personas que podría contratar.

Gracias a esto, estamos teniendo unos porcentajes de inserción laboral de jóvenes bastante elevados y no sólo son los números los que confirman este proceso, son los propios jóvenes transformados los que verifican que el proceso formativo y de inserción está respondiendo a sus necesidades.

Buena Práctica 15
Federación de Plataformas Sociales Pinardi

Federación de Plataformas Sociales Pinardi

Calle Marqués de la Valdavia 2, 1º -

Código Postal: 28012 Madrid

Teléfono: 91 468 12 52 / Fax: 91 538 87 39

e-mail: pinardi@pinardi.com

Web: www.pinardi.com

Presentación Entidad

PINARDI nace a partir de la experiencia de más de 25 años en el ámbito social en las plataformas sociales de la Comunidad de Madrid. Se configura en el año 2001 como entidad de apoyo y dinamización de todas las iniciativas y proyectos que se desarrollan en la atención a colectivos en riesgo social de Salesianos y en menos de diez años pasa a integrar seis plataformas en las Comunidades de Madrid y Castilla La Mancha. Todas las plataformas tienen identidad jurídica y organización propias y están unidas en el estilo y valor educativo salesiano, así como el empeño común de la promoción social y personal de los colectivos vulnerables.

FEDERACIÓN DE PLATAFORMAS SOCIALES PINARDI es más que una suma de partes, es el resultado del compartir, con los destinatarios, con los propios educadores, con las plataformas y con cada persona y organismo que se acerca a nuestros proyectos, el desafío de continuar encontrando nuevas respuestas y alternativas a las nuevas situaciones de pobreza de nuestra sociedad.

Belén Otegui Payero

Belén Otegui trabaja en el Área de Gestión y Coordinación de Proyectos de la Federación Pinardi. Por su experiencia previa como orientadora e intermediadora laboral en la entidad, conoce en profundidad el ámbito de los programas de inserción sociolaboral y el trabajo específico que se desarrolla en esta línea con personas inmigrantes.

Programa de Itinerarios Integrales de Inserción Laboral de colectivos en riesgo de exclusión social

El *Programa de itinerarios integrales de inserción sociolaboral* nace con el objetivo de promover el acceso al mercado laboral o una reincorporación al sistema educativo, a través del desarrollo de recursos y competencias que permiten a la persona identificar opciones, elegir entre ellas, tomar decisiones para planificar las actuaciones pertinentes y evaluar los resultados, todo ello de forma autónoma. Se trata de un programa en permanente evolución, de carácter integral, en el que la formación a la carta con empresas, la realización de prácticas, el entrenamiento específico en habilidades sociales y el continuo acompañamiento se erigen como pilares clave del éxito.

Dentro de éste, *Hilton Hopes - Formación EN Y CON la empresa*, con sus dos ediciones en 2012 y 2013, es una de las prácticas más innovadoras del programa. En él, un grupo de jóvenes en situación de vulnerabilidad social realizan una formación teórico-práctica de más de 600 horas especializada en gestión hotelera, integrada directamente en el propio establecimiento. Así, a través del trabajo y el acompañamiento diario de los profesionales de la empresa, los beneficiarios/as toman contacto directo con sus distintos departamentos y conocen de cerca el funcionamiento y la operativa diaria de un gran hotel.

La buena práctica está especialmente relacionada con la metodología empleada para la inserción de los jóvenes, aunque tiene elementos presentes a lo largo de toda la vida del proyecto que destacan por su carácter innovador (identificación de los participantes, proceso de selección para las formaciones, proceso formativo, acompañamiento…)

Desarrollo de la Actividad:

- Acogida
- Diseño del Itinerario Individualizado
- Formación Específica
- Formación en Habilidades Sociales
- Búsqueda, Orientación e Intermediación para el empleo
- Seguimiento y Acompañamiento individual

Carácter Innovador

Para este proyecto, se emplea una metodología de "Formación en y con la empresa" que añade un elemento diferenciador a las acciones formativas que se habían desarrollado anteriormente y que habitualmente se desarrollan en la zona. Por un lado, la selección de los participantes se realiza en el propio hotel y para ello se emplean herramientas propias de los métodos tradicionales de selección de la empresa (http://www.youtube.com/watch?v=IdOduFBl5XM). Por otro, una vez que los participantes han sido seleccionados, se desplazan al contexto de la empresa (en este caso, el hotel) para realizar su formación, lo que les acerca de manera ineludible a la realidad del mundo laboral y favorece el trabajo de aspectos personales y profesionales de los participantes que van más allá de los meros contenidos teórico-prácticos del curso. Esto les permite interactuar en un medio adulto y desconocido con la posibilidad de que analicen y refuercen sus puntos fuertes y débiles, al tiempo que amplía su red de contactos.

Por su parte, la empresa interviene y participa activamente en la selección así como en el diseño de los contenidos del curso según sus necesidades. Esto permite que los cursos ofertados sean de actualidad para el mercado laboral, según los intereses de empresas destacadas en el sector. Así, se asegura el éxito de la formación así como su utilidad y aumentan las posibilidades de contratación de los/as participantes.

Transferibilidad

http://www.youtube.com/watch?v=gIvJRdPYVIM

La utilidad y el impacto del proyecto han sido reconocidos por diversos medios de comunicación. Aquí están algunos ejemplos:

http://www.compromisorse.com/acciones-rse/2012/09/07/hilton-madrid-airport-culmina-su-programa-de-practicas-profesionales-para-jovenes/

http://www.europapress.es/nacional/noticia-rsc-hotel-hilton-clausura-segunda-edicion-programa-hilton-hopes-formacion-hosteleria-jovenes-20130617183810.html

Aplicabilidad

Al tratarse de un colectivo vulnerable con un bajo nivel de cualificación, no tendría sentido organizar una formación de carácter eminentemente teórico. Justamente es la adecuación de la práctica a los objetivos del proyecto lo que le confiere su carácter innovador y favorece el éxito de la experiencia. No se trata, por tanto, de dotar a los jóvenes de conocimientos teóricos, sino de complementar estos con una experiencia vivencial en el propio contexto de trabajo, que permita fijar los aprendizajes y desarrollar las habilidades necesarias.

Confirmar que es posible replicar este proyecto apoyándose en los siguientes argumentos:

- Desde Pinardi ya se ha replicado este proyecto en otros contextos, obteniendo también resultados de éxito.
- El proyecto Hilton Hopes se ha realizado en una mediana empresa, pero las otras experiencias similares han sido puestas en práctica en pequeñas empresas, lo que asegura su replicabilidad a diferentes contextos empresariales.
- Los sectores donde se ha puesto en marcha este proyecto son diversos, no ciñéndose sólo al sector hotelero. Además, todos son sectores que se encuentran en países de similar nivel de desarrollo, no son específicos del marco español.

Es un proyecto fácilmente replicable en países diferentes a España, ya que está dirigido a personas con un nivel de cualificación bajo, de perfil más técnico y especializado, por lo que es independiente del nivel de estudios concreto de los participantes. Este sistema de formación anularía las diferencias existentes entre los sistemas educativos de cada país.

Valor añadido

Los **principios** que rigen la intervención son:

- Tratamiento individualizado. Cada uno de los chicos y chicas con los que se mantiene relación educativa tiene su historia, características, intereses y necesidades que provocan una intervención y un proceso totalmente distinto y propio. Se favorece una relación de cercanía y confianza que permite conferir al joven un protagonismo real en su proceso formativo.

- Perspectiva integral de las intervenciones. Para favorecer el éxito de la intervención, se abordan todos los ámbitos de su vida: familiar, formativo, laboral, social… Sin embargo, ninguna entidad es capaz de atender de una manera total las realidades multifacéticas de cada joven. Es preciso la coordinación y complementación entre los diferentes recursos a los que el chico o la chica hayan acudido o se le hayan derivado. Todo ello sin perder la perspectiva global el proceso individual de cada uno.

- Referencia adulta estable. Los menores y jóvenes con los que se trabaja, por la confluencia entre las difíciles características de la edad y las complicadas realidades en las que están inmersos, tienen en su mayoría un importante grado de desestructuración de sus esquemas personales. En esta desorientación se hacen imprescindibles las referencias estables, y los profesionales y adultos tienen una responsabilidad fundamental.

- Cercanía afectiva. Esta idea se encuentra ligada íntimamente al anterior razonamiento. Toda referencia personal tiene una faceta afectiva inseparable, pues también es una necesidad humana que atender en la adolescencia y juventud.

Tutoría individualizada para facilitar su autoconocimiento, responsabilidad y toma crítica de decisiones, resolución de conflictos...

Buena Práctica 16
Fundación Altius

Fundación Altius

Calle Pedro Unanue 14,

Código Postal: 28045 Madrid

Teléfono: 902 21 23 25

E-mail: info@1kilodeayuda.org

Web: www.afranciscodevitoria.org/

Presentación Entidad

La Fundación Altius Francisco de Vitoria es una entidad sin ánimo de lucro, creada en abril de 2002. De carácter internacional, su trabajo en España se ha dirigido fundamentalmente a la población en situación de riesgo de exclusión social, tratando de potenciar su integración en la sociedad y cuenta con una amplia experiencia en el trabajo con menores y jóvenes a través de diversos programas.

En España sus áreas de trabajo prioritarias son:

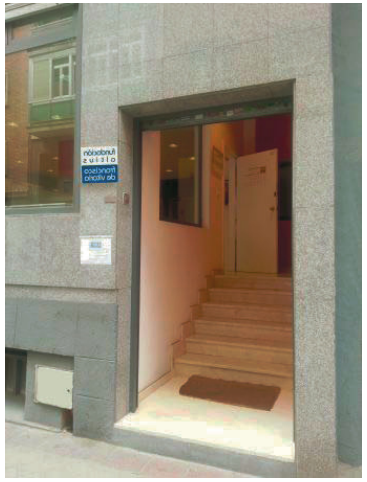
Empleo: A través del Proyecto "Yo cocino Empleo" se realiza un acompañamiento social en la búsqueda de empleo y, en colaboración con el Banco de Alimentos de Madrid, 1 Kilo de Ayuda y distintos establecimientos hosteleros, , se entrega comida elaborada diariamente que sirve para complementar las necesidades básicas de toda la familia durante el tiempo que dura el proceso de búsqueda de empleo.

Formación: Dispone de tres centros acreditados por la Comunidad de Madrid para impartir 14 especialidades formativas y realiza, además, acciones formativas para demandantes de empleo.

Familia: Gestiona el CAEF (Centro de apoyo y punto de encuentro familiar) Marian Suárez de Madrid.

1 Kilo de Ayuda: Programa de solidaridad permanente que recauda fondos mediante la colaboración ciudadana a través de la compra de tarjetas donativo en distintos supermercados, con los que se financian proyectos sociales nacionales e internacionales.

Europa: Centro de Información de la Red Europe Direct de la Comisión Europea. Desde el Europe Direct Fundacion Altius Francisco de Vitoria se realizan diferentes actividades para sensibilizar y difundir las políticas que se llevan a cabo desde la UE y que afectan a los ciudadanos europeos



Catia Rinaldi

Abogada italiana, especializada en Extranjería y Derechos Humanos.

Trabaja desde 2010 para la Fundación Altius Francisco de Vitoria, en un primer momento como Responsable del Área Jurídica y Social en el Centro de Participación e Integración de Inmigrantes Hispano-Colombiano, posteriormente como Directora en el Centro Hispano Centroamericano.

Actualmente es Directora del Departamento de Empleo, Voluntariado y Prácticas de la Fundación Altius y coordina el nuevo proyecto de acompañamiento social en la búsqueda de empleo denominado "Yo cocino Empleo".

En 2013 ha sido elegida como rostro por Europa de la Comunidad de Madrid.

http://ec.europa.eu/spain/pdf/historia-catia-rinaldi-c-madrid.pdf

Proyecto de orientación laboral y formación ART-ES

El elevado índice de desempleo en la población juvenil (56,1% en España, 23,4 en Europa, según datos del Parlamento Europeo) y la dificultad de acceso a iniciativas que contemplen, como eje transversal, la realización de itinerarios de inserción laboral, dificultan el despliegue de cualquier tipo de intervención con los jóvenes, tanto a nivel objetivo como subjetivo.

Los jóvenes sienten que no hay opciones para su desarrollo profesional, debido a la escasez de ofertas de empleo, y al mismo tiempo, crece su sensación de desatención al no disponer de espacios en los que puedan encontrarse, generar diálogos, mejorar sus habilidades individuales respetando los diferentes entornos socioculturales de procedencia y, sobre todo, en los que sus conocimientos puedan representar el punto de partida de un proceso más amplio de inserción laboral y/o autoempleo. Todo ello hace que las acciones finalizadas a su inserción laboral y formación, ejecutadas sin realizar este trabajo previo de eliminación de barreras y generación de confianza, sean recibidas como intervenciones ajenas y no consigan involucrar a los jóvenes como parte activa en su proceso de inserción laboral.

Teniendo en cuenta este diagnóstico, nace ART-ES, un proyecto de orientación laboral y formación para jóvenes menores de 30 años cuyo elemento fundamental .es la música, entendida como "instrumento" para acercar los jóvenes a los profesionales de empleo de la entidad.

La confianza que conlleva trabajar con un grupo ya asentado, con el que se han llevado a cabo acciones previas, hace que el trabajo de los técnicos de empleo sea más eficaz porque se asienta en una participación activa y efectiva del joven durante todo el proceso.

Desarrollo de la Actividad:

Debido a la naturaleza del proyecto se plantea un plan de acción semestral que contempla las siguientes acciones:

- Acondicionamiento de un espacio para desarrollar actividades musicales y programación de una primera serie de actividades y búsqueda de profesores y voluntarios para la impartición y difusión del proyecto.

- Realización de la primera serie de cursos, fomentando la creación del grupo de jóvenes y, a partir de enero, desarrollo de tutorías individualizadas y elaboración de los itinerarios de inserción. Este momento coincide también con el diagnostico de las necesidades de formación de los jóvenes para la planificación de las actividades del segundo trimestre.

- Desarrollo de los itinerarios de inserción laboral, incluyendo también una prospección empresarial a través de los demás proyectos de empleo desarrollados por entidades que colaboran, Implementación de las nuevas actividades de formación, integradas con talleres de autoempleo, creación de marca personal, formación de formadores.

- Evaluación del proyecto y acciones de transferibilidad.

Carácter Innovador

- Generar un espacio de encuentro para los jóvenes en el que la música represente el elemento centralizador de las actividades.

- Elaborar un itinerario de inserción personalizado para cada uno de los jóvenes usuarios del programa, incluyendo acciones de formación y autoempleo.

- Trabajar el empoderamiento de los jóvenes desde la perspectiva personal y profesional.

- Reforzar el papel de los jóvenes como "multiplicadores" de conocimientos, su liderazgo y acompañamiento en el proceso de creación de su marca personal.

- Contribuir a desarrollar la calidad de los sistemas de apoyo a las actividades juveniles y las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil en el ámbito de la juventud.

Aplicabilidad

El trabajo con los jóvenes es un trabajo complejo, que requiere implementar **estrategias de atracción** que hagan que los mismos se sientan identificados y comprendidos y, de esta forma, participen activamente en su proceso de formación y/o búsqueda de empleo. En el proyecto ART-ES el elemento común **agregador** que permite realizar el "efecto llamada" es la música y todas las acciones realizadas en la primera fase del mismo ruedan alrededor de la música.

Los jóvenes acuden al Centro impulsados por la amplia oferta de formación en ámbito musical que en el mismo se ofrece (curso de guitarra, de bajo, de batería eléctrica, puesta en escena, técnica vocal, entre otros). El carácter gratuito de las mismas, la disponibilidad de instrumentos musicales para practicar, la puesta a disposición de un espacio de aprendizaje abierto y estimulante, facilitan el encuentro entre los potenciales beneficiarios del proyecto y el Centro. Creado el grupo, limitadas las reticencias de los jóvenes y fomentado el papel de actores de **"su" proceso de inserción laboral**, se inicia el proceso de orientación laboral llevado a cabo por un técnico de empleo, de acuerdo con el mediador cultural, a través de una intervención integral y con enfoque positivo.

La orientación laboral apunta a facilitar el acceso a la información sobre temas laborales u oficios que potencialmente pueden concordar con las destrezas o talentos de los jóvenes. En esta dirección, se busca que los individuos cuenten con información e incorporen nuevas habilidades para así tomar decisiones oportunas y correctas respecto de su relación con los

mercados de trabajo. Al mismo tiempo el diagnostico de necesidades llevado a cabo con cada uno de los jóvenes participantes garantiza, a nivel interno, estudiar las reales demandas y articular la programación de actividades del Centro sobre la base de las **efectivas necesidades** de las personas, como por ejemplo: cursos de creación de pistas musicales; cursos de formación de formadores; cursos de comercio internacional y negociación comercial; cursos de escaparatismo, cursos de idiomas (ruso, chino, italiano, alemán, francés, inglés); entrevistas de trabajo por competencias; coaching; creación de empresa y autoempleo; creación de marca personal.

Valor añadido

- El valor de las redes: Cualquier intervención que se lleve a cabo con los jóvenes se fundamenta en la necesidad de crear un grupo y establecer redes. Los jóvenes, más que cualquier otro colectivo, sienten la necesidad de compartir inquietudes, necesidades, experiencias y de comparar los resultados empíricos alcanzados por cada uno en sus distintas vivencias.

- Innovación en la metodología: Toda iniciativa que contemple el trabajo con los jóvenes, y por lo tanto también las iniciativas de orientación e intervención socio-laboral, deben tener en cuenta la naturaleza de dicho colectivo y esforzarse en definir acciones que premien la **innovación** y la **diversidad**. ART-ES ha intentado introducir un elemento innovador en la metodología a través del valor añadido que la música supone para los jóvenes.

Buena Práctica 17
Fundación Humanismo y Democracia

Fundación Humanismo y Democracia

Plaza de las Cortes 4, 4º Dcha

Código Postal: 28014. Madrid

Teléfono: 91 435 06 29

e-mail: hmasd@hmasd.org

Web: www.hmasd.org

Presentación Entidad

La Fundación Humanismo y Democracia, H+D, es una **organización no gubernamental sin ánimo de lucro que sirve a un interés general**. Trabaja por la **erradicación de la pobreza en el mundo**, con una concepción de la cooperación al desarrollo inspirada en los valores de la **libertad**, la **democracia**, la **tolerancia** y el **humanismo cristiano** de tradición occidental.

La mayor parte de su actividad se desarrolla en **América Latina**, con proyectos en marcha en **República Dominicana, Colombia, Perú, Guatemala y Bolivia**. Otras regiones geográficas de especial consideración son Asia-Pacífico (centrándose en **Filipinas**), la cuenca del Mediterráneo y **Haití**. En los años anteriores, además, ha desarrollado proyectos en una veintena de países en cuatro continentes, trabaja por la erradicación de la pobreza principalmente en **América Latina**, con proyectos de cooperación al desarrollo

En **España** realiza proyectos dirigidos a personas en riesgo de exclusión social, con especial atención a las migraciones, a la integración de inmigrantes y al vínculo entre cooperación y desarrollo y los fenómenos migratorios; así como a la sensibilización social en todas estas materias.

Además ofrece un enfoque preferente en favor del fortalecimiento de las instituciones, públicas y privadas.

En la Comunidad de Madrid, aparte de otras actividades, la Fundación Humanismo y Democracia gestionó, durante cuatro años, el **Centro de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPI)** Hispano-**Colombiano de Villaverde** y, actualmente, gestiona el **Centro de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPI) Hispanoamericano de San Sebastián de los Reyes**.

Juan Carlos Barcia Barrera

- **Técnico asesor del Observatorio de la Inmigración – Centro de Estudios y Datos** de la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid (2009-2012).

- **Secretario de la Comisión de Retorno Voluntario** de la Comunidad de Madrid (2009-2011).

- **Técnico asesor de la Consultoría Ecorys-Ecotec** para la Agencia Regional para la Inmigración y la Cooperación de la Comunidad de Madrid (2010-2011).

- **Profesor del Curso General sobre inmigración y programas de integración de los inmigrantes en la Comunidad de Madrid**, en el Instituto Madrileño de Administración Pública-IMAP en 2011 [16 horas] y en 2012 [16 horas]

- **Profesor de español (nivel básico e intermedio) para chinos y árabes,** del Proyecto "Rompiendo barreras" subvencionado por la Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid (2013)

Proyecto

Proyecto de Formación básica orientada a la integración laboral de inmigrantes – Financiado por la Dirección General de Inmigración – Consejería de Asuntos Sociales – Comunidad de Madrid - Año 2011.

El Proyecto ha sido llevado a cabo en el CEPI Hispano Colombiano de Villaverde, gestionado por la Fundación Humanismo y Democracia (H+D). Este Centro ha sido concebido como un espacio de encuentro y participación que promueve la convivencia, la plena integración y la mejora de la calidad de vida de los habitantes de Madrid, sea cual sea su nacionalidad.

Desarrollo de la Actividad

El **Proyecto de Formación básica orientada a la integración laboral de inmigrantes,** finalizado en diciembre de 2012, pretende contribuir a la integración laboral de los inmigrantes, mediante la celebración de seis cursos formativos para favorecer su incorporación al mercado laboral, base de una convivencia social que permite un mejor grado de integración. El proyecto se centra en ofrecer una formación práctica básica, en los sectores de mayor demanda. De igual modo, cada curso está reforzado con sesiones de búsqueda activa de empleo, para facilitar así el conocimiento de todas aquellas herramientas con las que se cuenta a la hora de encontrar trabajo.

Los objetivos principales marcados en el proyecto son:

- Conseguir, a través de iniciativas, itinerarios de inserción laboral y seguimiento precisos, la autonomía personal de las personas inmigrantes y garantizar su incorporación social y al mercado de trabajo.
- Conocer y hacer buen uso de los recursos que pone a disposición la Comunidad de Madrid en materia de empleo.
- Contribuir a la integración social y laboral de los inmigrantes a través de la formación básica atendiendo a los perfiles socio – educativos de la población inmigrante.

Carácter Innovador

En el ámbito de la acción social, H+D trabaja con los colectivos sociales en situación de necesidad, promoviendo servicios de "información y orientación", "promoción y cooperación social", "convivencia social" y "prevención e inserción social" bajo los principios de universalidad, igualdad, solidaridad, globalidad, proximidad, concurrencia, participación y protagonismo de la persona y coordinación con la responsabilidad pública conforme a criterios de equidad y justicia social. La metodología aplicable a los proyectos viene marcada por los principios en los que se basa la entidad, enfocada en la integración social del colectivo inmigrante con la población autóctona y el fomento de la convivencia, potenciando así el intercambio cultural. Este trabajo, de forma tanto individual como colectiva, con los inmigrantes, responde a la necesidad de la no exclusión y la pretensión de que cada persona tenga una vida social, familiar y personal lo más equitativa y normalizada posible. El procedimiento de trabajo se basa en una dinámica de relación abierta, de oferta coordinada y pluridisciplinar y de atención integral a la demanda.

En cuanto a la metodología de trabajo y seguimiento, la entidad ha diseñado una estructura de acuerdo con un área de coordinación general en contacto permanente con la entidad gestora. Así mismo, con un perfil de trabajo en permanente y cotidiana relación con el resto del personal, tanto del CEPI como con el resto de personas que coordinan los proyectos. Esta coordinación permanente permite realizar un seguimiento exhaustivo de todas las actuaciones, pudiendo actuar de forma inmediata ante situaciones no previstas ya que en todo momento se trabaja con: la demanda de los beneficiarios y las realidades cambiantes del entorno.

La metodología participativa y de evaluación continua a través de la modalidad de sencillas encuestas de satisfacción en cada una de las actuaciones realizadas, ha permitido valorar de forma positiva el trabajo, que ha estado enfocado a cubrir todas aquellas necesidades de la población inmigrante, desde los primeros pasos de bienvenida y acogida en la sociedad, el conocimiento de los recursos existentes en la Comunidad de Madrid y los itinerarios de inserción diseñados conforme a las deficiencias detectadas a la hora de enfrentarse al mundo laboral. Hemos trabajado directamente con las personas inmigrantes y autóctonas a través del desarrollo de itinerarios personalizados de inserción laboral. Es decir, hemos tratado de evaluar, formar, informar, motivar y reforzar a las personas.

En los inicios de los itinerarios se ha prestado mucha atención al diagnóstico de necesidades y carencias que les afecta y sus potenciales.

Transferibilidad

En materia de inmigración, en el trabajo con proyección social, es necesario que las personas que buscan una respuesta a todas sus inquietudes como nuevos madrileños en este país, se vean reflejados en personas que realizan un trabajo como el nuestro, donde la transparencia y el compromiso se ven reflejados en el día a día, de una labor como profesionales sensibilizados con las necesidades recíprocas de integración y participación de la población inmigrante y de la autóctona de la Comunidad de Madrid.

La Fundación Humanismo y Democracia (H+D) cuenta con una amplia experiencia en la ejecución de proyectos donde se trabaja con la población inmigrante. En los últimos 5 años se ha desarrollado en la Comunidad de Madrid proyectos y programas orientados a favorecer la integración y participación de los inmigrantes con perfiles socio – educativos diversos a través de talleres, visitas, jornadas y cursos de formación básica: Juventud y migraciones – Capacitación de líderes de organizaciones de trabajadores inmigrantes para la integración laboral de los inmigrantes; Cauces de participación juvenil con atención a la diversidad cultural como instrumento de integración social; integración laboral de colectivos vulnerables: trabajadores inmigrantes; Servicio de apoyo psicológico, socioeducativo y mediación social a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, educativa y social; entre otros.

Es de suma importancia resaltar que lo más importante de este proyecto es ofrecer a la comunidad inmigrante la formación y el acompañamiento profesional para favorecer su integración en una sociedad de acogida, para que toda persona, independientemente de su raza u origen, tenga un sentimiento de pertenencia y así participe activamente en el desarrollo y progreso tanto de nuestro país de acogida como del suyo de origen. De igual forma la estrecha relación con multitud de asociaciones de inmigrantes, entidades e instituciones contribuye al apoyo de iniciativas encaminadas a un trabajo en común que permite aumentar los cauces de participación social y evita la duplicidad de acciones tendentes a los procesos de inserción social. (Embajadas, Consulados, Ayuntamientos, Oficinas de Empleo, Centro Nacional Europass, etc.).

Aplicabilidad

En el año 2007, H+D fue adjudicataria del concurso público ofertado por la Comunidad de Madrid para la realización del Programa del Centro de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPI) Hispano Colombiano en el distrito de Villaverde de Madrid. En 2011, tras una nueva licitación pública ofertada por la Administración, la Comunidad de Madrid renueva el contrato de gestión con la entidad. El **Proyecto de Formación básica orientada a la integración laboral de inmigrantes** finaliza en diciembre de 2012 con resultados positivos en cuanto a la demanda de los beneficiarios y proyecta su actuación en las acciones formativas para el empleo. Es un proyecto cofinanciado parcialmente por el Fondo Social Europeo a instituciones sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos en el área de integración social y laboral de la población inmigrante de la Comunidad de Madrid que se ha aprobado en convocatoria de subvenciones del año 2012.

Fomentados los conocimientos de los recursos existentes en la Comunidad de Madrid y capacitados en las habilidades básicas necesarias que contribuyen a facilitar la incorporación al mercado de trabajo de más de 12.000 personas de diversas nacionalidades donde el 80% abarca una franja de edad de entre 16 y 64 años de edad.

Valor añadido

El trabajo que la Fundación Humanismo y Democracia desempeña en el CEPI Hispanoamericano de San Sebastián de los Reyes, en colaboración con la Comunidad de Madrid, se realiza en coordinación con las instituciones locales, como el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, Alcobendas, San Agustín de Guadalix, Algete y otros municipios cercanos al Centro. Del mismo modo, el CEPI trabaja en estrecha colaboración con entidades, asociaciones, empresas y universidades. Nuestro Centro aglutina a un importante número de personas voluntarias que contribuyen a realizar el objetivo del desarrollo local en pos de la integración. Todo esto genera una tupida red de intercambio de colaboración que multiplica el alcance de los resultados y le dan al trabajo realizado un inestimable valor.

Buena Práctica 18
Fundación Personas y Empresas

Fundación Personas y Empresas

Calle/ La basílica, 19.

C.P: 28020 Madrid

Teléfono: 91 555 01 46

Web: www.fundacionpersonasyempresas.org

Presentación Entidad

La Fundación tiene como fin atender las necesidades laborales y sociales de personas y empresas, promoviendo un entorno laboral que permita el desarrollo integral de las personas, y, en general, contribuir a crear en nuestra sociedad una red de empresas comprometidas con las personas y de personas integradas en las empresas.

Desde la Fundación Personas y Empresas, estrechamente vinculada al Grupo de Consultoría de RRHH Grupo BLC, movilizamos voluntarios profesionales y corporativos que ponemos a disposición de otras entidades sociales y de sus profesionales y beneficiarios a través de nuestras actividades y programas de acción social

María Aros de Ayala

Diplomada en Relaciones Laborales y Ciencias Empresariales. Licenciada en Ciencias del Trabajo y especializada en Gestión de Fundaciones. Curiosa por conocer y aprender.

Actualmente, desarrollo mi vida profesional en el tercer sector, lo que me facilita trabajar con entusiasmo cada día, alinear motivación personal y desempeño profesional y participar en proyectos con alto valor social. Me gusta que mi trabajo contribuya al bienestar de las personas. Disfruto aportando propuestas y enriqueciendo las acciones en las que me involucro. Algo perfeccionista y bastante comprometida; entiendo el compromiso como poner en juego mis capacidades para sacar adelante lo que se me ha confiado y he aceptado.

Programa de Mentoring para la inserción laboral de con jóvenes en riesgo de exclusión social

Identificación de la necesidad: ante la tasa tan alta de paro juvenil. Sólo en la Comunidad de Madrid, el número de desempleados menores de 30 años ronda los 96.900, equivalente al 17% del más de medio millón de parados de la región. Este panorama, acompasado con las reformas en materia de educación, sitúa a las personas de baja o nula cualificación en una situación de riesgo de exclusión cada vez más grave.

Ante esta situación, la función de las entidades de iniciativa social que trabajan por la empleabilidad de los menos favorecidos gana cada vez más importancia en la prevención de la marginalidad. Los conocimientos imprescindibles para la integración que se facilitan desde las entidades asistenciales resultan insuficientes a la hora de preparar a jóvenes con nula o escasa experiencia laboral previa para un entorno profesional ajeno al de las propias entidades sociales y en muchos casos, al de sus profesionales. La preparación que desde el tercer sector se proporciona a los jóvenes en riesgo de exclusión resulta insuficiente cuando se pretende integrar a estos jóvenes en el segundo sector.

El Programa de Mentoring se desarrolla como complemento y parte del itinerario de inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social con poca o ninguna experiencia laboral previa. El Programa se lleva a cabo en coordinación con la Federación de Plataformas Sociales Pinardi desde 2010 y, tras cinco ediciones, se baraja su replicabilidad con otras entidades sociales.

Se interviene para que el proceso de asunción de responsabilidades en el mundo laboral y por tanto, personal y social sea un aprendizaje interiorizado y compartido. Los jóvenes participantes siguen en Federación de Plataforma Sociales Pinardi un itinerario de inserción socio-laboral integral y cuando se identifica que las personas están preparadas para su incorporación al mercado de trabajo, se les propone participar en el Programa de Mentoring en el que profesionales expertos en Recursos Humanos compartirán con ellos su experiencia.

En el proceso de Mentoring identificamos dos figuras: el mentor (figura de referencia) y el mentee (persona con inquietud de desarrollo).

En este proceso, el mentor escucha al mentee, le permite que exprese sus expectativas, le pide que formule sus metas y objetivos, transmite su experiencia para que el mentee saque sus propias conclusiones, aporta su visión de la cultura de la organización y promueve la reflexión y la toma de conciencia del mentee.

La intervención socioeducativa tanto previa como posterior a la adquisición de un empleo es un factor clave y en ese sentido el programa facilita que los chicos y chicas adquieran responsabilidades sobre sus procesos vitales siendo protagonistas de su propio desarrollo. Como objetivo específico se trabaja la adquisición y desarrollo competencias relevantes para el proceso de integración laboral como:

- Trabajo en equipo
- Habilidades comunicativas
- Inteligencia Emocional
- Cómo afrontar la entrevista de trabajo

Como objetivo general, el presentar y fomentar la formación y la incorporación al mercado laboral como opciones vitales atractivas a través de una figura de referencia, el mentor (profesional del sector privado experto en la gestión de personas).

Desarrollo de la Actividad:

El Programa combina formaciones grupales impartidas por formadores expertos del ámbito de los recursos humanos con sesiones individuales de mentoring. En las sesiones grupales se trabaja la adquisición de las competencias arriba mencionadas, adquisición que se refuerza con sesiones individuales. Durante el programa cada joven es acompañado individualmente por su mentor, profesional del ámbito de los recursos humanos que desarrolla su labor en el sector empresarial y que voluntariamente comparte su experiencia y orienta a su "mentee" en el proceso de integración laboral, trabajando en general la adquisición y desarrollo de las competencias mencionadas y en concreto las necesidades de desarrollo específicas de su mentee.

El Programa se coordina desde la Fundación Personas y Empresas, vinculada al Grupo de Consultoría de Recursos Humanos Grupo BLC y se lleva a cabo por voluntarios de esta empresa. De manera no exhaustiva, podría afirmarse que el Programa se enmarca dentro del voluntariado corporativo de Grupo BLC. Además, también se ofrece la oportunidad de participar a amigos y clientes, todos profesionales de confianza del sector de los recursos humanos. El Programa ha pasado de contar con seis voluntarios en 2010 a 25 en 2013.

Todo el Programa se coordina en colaboración con la Federación de Plataformas Sociales Pinardi, entidad a la que los participantes están vinculados a través de itinerarios integrales de inserción. Los responsables de las áreas de empleo de esta entidad, de carácter más asistencial, se encargan de preseleccionar y derivar a los participantes desde sus itinerarios de inserción laboral. Los responsables de las áreas de empleo de esta entidad se encargan de preseleccionar y derivar a los participantes desde sus itinerarios de inserción laboral.

Carácter Innovador

El engagement de los profesionales

Grupo BLC es el grupo de consultoría de Recursos Humanos nacional más grande del país, que sólo en los últimos cinco años ha dado servicio a alrededor de 700 empresas.

La Fundación Personas y Empresas, vinculada estrechamente a esta empresa a través de su patronato, coordina este Programa que informalmente se enmarca dentro del voluntariado corporativo del Grupo BLC en cuanto que se "ejecuta" por sus profesionales de manera altruista y voluntaria. Desde la Fundación, la propuesta de participar como voluntario se hace extensible a todos los empleados de Grupo BLC, profesionales del ámbito de los RRHH. Esta convocatoria abierta permite localizar a aquellos profesionales sensibilizados con el objetivo general del proyecto e involucrarlos directamente en la consecución de los objetivos específicos del mismo de manera que se asegura el compromiso de éstos.

Enmarcar las acciones de colaboración entre el segundo y tercer sector dentro de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa involucrada facilita el compromiso por parte de ésta. Desde actividades puntuales hasta Programas completos, el abanico de formas de colaboración es amplio. Desde la "mera" financiación hasta la involucración directa de los profesionales de la empresa en la ejecución de las actividades, por ejemplo, a través del voluntariado corporativo. Las personas crecen gracias a las experiencias y cuando se facilita vivir una experiencia transformadora, el nivel de engagement aumenta.

Transferibilidad

El Programa se lleva a cabo en coordinación con la Federación de Plataformas Sociales Pinardi desde 2010 y tras cinco ediciones se baraja su replicabilidad con otras entidades sociales de naturaleza similar en cuanto a itinerarios de integración.

Aplicabilidad

El programa se dirige a dos colectivos de características diferentes: profesionales de RRHH y jóvenes en riesgo de exclusión social. La duración, que no supera los tres meses, permite que tanto personas con agendas "complicadas" como jóvenes con situaciones vitales cambiantes, se involucren durante este tiempo en el proyecto. En la convocatoria interna que la empresa lanza a sus empleados, se especifica el número estimado de horas de dedicación al proyecto, con lo que se pretende tangibilizar el compromiso requerido para la participación y facilitar la incorporación al programa.

El proceso de Mentoring se caracteriza por facilitar beneficios tanto para mentores como para mentees:

Para el mentee:

- mejora del desempeño y la productividad
- oportunidades de carrera y avance
- mejora del conocimiento y las habilidades
- mayor confianza y bienestar

Para el mentor:

- mejora del desempeño
- mayor satisfacción, lealtad y auto-consciencia
- nuevos conocimientos y habilidades
- desarrollo del liderazgo
- sensibilización social

Este Programa de Mentoring en concreto, por lo específico de los colectivos involucrados, supone un reto de adaptabilidad para los mentores. El programa comienza con una formación, a cargo de un profesional "senior" con amplia experiencia en

Coaching y Mentoring, en la que se trabaja la adaptación del proceso a las características del colectivo de los beneficiarios. Se hace hincapié en que el Programa consiste en un proceso de "Mentoring para la vida", ya que la experiencia profesional de los mentores es difícilmente compatible con los participantes, lo que revierte en un desarrollo profesional también para el mentor.

En cuanto al colectivo de los participantes, es imprescindible identificar la inquietud por el desarrollo en cada uno de los jóvenes así como su percepción del Programa como una oportunidad para el mismo.

Valor añadido

A través de este Programa se vinculan personas expertas en mercado laboral con jóvenes en procesos de inserción al mercado laboral. Formulando la metáfora en términos de mercado, se vincula la demanda con la oferta de experiencia en estos temas, cubriendo así necesidades. El valor añadido de este programa es la aportación "voluntaria" del grupo BLC, como intermediario, y de sus voluntarios, profesionales del ámbito de los recursos humanos, asegurando la calidad de la intervención.

Buena Práctica 19
Fundación Secretariado Gitano

Fundación Secretariado Gitano

C/ Ahijones, s/n

28018 Madrid

Teléfono: 91 422 09 60 / Fax. 91 422 09 61

Email: fsg@gitanos.org

Web: www.gitanos.org

Presentación Entidad

La Fundación Secretariado Gitano (FSG) es una entidad social intercultural sin ánimo de lucro que presta servicios para el desarrollo de la comunidad gitana en España y en el ámbito europeo. Su actividad comenzó en los años 60, si bien se constituyó jurídicamente en 1982.

La FSG preconiza una sociedad intercultural donde las personas gitanas ejerzan libre y plenamente su ciudadanía y contribuyan con sus aportaciones al enriquecimiento de la cultura universal. Por ello, los valores que dirigen sus actuaciones son:

- Dignidad humana
- Justicia
- Solidaridad
- Interculturalidad

"Acceder" es un programa de intermediación laboral de la Fundación Secretariado Gitano, que surge con el objetivo de conseguir la incorporación efectiva de la población gitana al empleo.

Operativo desde el año 2000, presente en 14 Comunidades Autónomas y con 49 dispositivos integrados de empleo, los resultados obtenidos hasta la fecha constatan su trascendencia, habiéndose convertido en un referente y un ejemplo de buenas prácticas a nivel europeo.

En 2011, la Fundación Secretariado Gitano obtiene la autorización para funcionar en toda España como **Agencia de Colocación c**on identificador 9900000036 que concede el Ministerio de Trabajo a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), permitiendo a la FSG acercar más los servicios de ayuda para el acceso al mercado laboral de la población gitana.

A día de hoy son **más de 64.000 las personas que han pasado por "Acceder"**, mostrando índices de participación de la población gitana del 67% y de

participación femenina del 53%, superando así con creces las expectativas iniciales.

Durante este tiempo, se han alcanzado **más de 43.000 contrataciones**, 70% realizadas a personas gitanas y 52% realizadas a mujeres. Además, cabe señalar que para el 27% de las personas contratadas el programa ha servido para conseguir su primer empleo, constatando su importancia en el acceso al mercado laboral de la juventud gitana.

La **formación y la cualificación profesional**, factores de transformación y elementos estratégicos de fomento de la empleabilidad, son otros de los aspectos clave de "Acceder". Hasta ahora se han puesto en marcha más de **1.600 cursos,** a través de los cuales se ha formado a más de **15.000 personas**.

Las **acciones formativas convenidas con empresas** constituyen uno de los principales factores de éxito; formaciones eminentemente prácticas, vinculadas al empleo, adaptadas a las necesidades funcionales de la empresa y con gran impacto dentro del programa

Elisabet Motos Huelva

Mediadora Intercultural y Orientadora Laboral de la Fundación Secretariado Gitano desde el año 2000, actualmente también como técnico de acompañamiento de la empresa de inserción Uzipen.

En el programa ACCEDER, de formación y empleo, realizando Acogida y primer diagnóstico de los usuarios, diagnóstico individualizado de los intereses de empleo del candidato. Coordinación y derivación con otros recursos sociales, formativos y educativos. Diseño del proceso de inserción y acompañamiento en el itinerario de búsqueda activa de empleo. Análisis e investigación del sector de empleo más adecuado para el usuario. Captación de empresas oferentes de empleo.

Elaboración, adaptación y actualización de los materiales e instrumentos de orientación y búsqueda activa de empleo. Mediación intercultural y socio-laboral. Impartición de módulos formativos y talleres pre-laborales. Actividades para el fomento del empleo e inserción social a grupos. Organización y participación en Jornadas, Seminarios y Encuentros Juveniles.

Programa proyecto P.O de lucha contra la discriminación-“Acceder”.

Programa “Acceder” que tiene por objeto la promoción del acceso al empleo de la población gitana, constituyendo una poderosa herramienta de inclusión social, un instrumento de impulso de la igualdad de oportunidades y una puerta de acceso al mercado laboral. Se atiende a toda la población gitana española y también a los rumanos

Una problemática que nos encontramos al trabajar con el colectivo gitano es la baja cualificación que tienen, muchos no acaban la Educación Secundaria Obligatoria, con lo que su acceso al empleo es muy complicado. Como medida para paliar esta dificultad la Fundación cuenta con formación propia en la que colabora una empresa para formar a los usuarios para que después directamente entren en sus procesos de selección.

Desarrollo de la Actividad:

Formación propia conveniada con empresas, es formación ocupacional no reglada, regulada por un convenio de colaboración entre la FSG y las empresas, en el marco del Programa Acceder, e impartida por las empresas en un contexto real. Las empresas colaboradoras con la Fundación son: Sodexo, Conforama, Nails Factory, Eulen, C&A, Kiabi, Amed, Grpo Mnemon…

Los objetivos son mejorar la empleabilidad y la cualificación profesional

Tres factores clave:

1.- Períodos en los que las empresas necesitan más personal.

2.- Definición de número de personas a participar en la acción formativa.

3.- Qué tipo de ocupaciones realizar.

La formación se adapta al itinerario del usuario, es de corta duración microformación, correlación entre teoría y práctica, acompañamiento y seguimiento desde la puesta en marcha hasta la incorporación al empleo, adquisición de una experiencia laboral real de conocimientos técnicos y de hábitos sociolaborales. Se trabajan también otros aspectos de manera transversal a través de todo el periodo de formación, la igualdad de género, medio ambiente, seguridad y salud, orientación laboral.

Las **acciones formativas conveniadas con empresas** constituyen uno de los principales factores de éxito; formaciones eminentemente prácticas, vinculadas al empleo, adaptadas a las necesidades funcionales de la empresa y con gran impacto dentro del programa

Carácter Innovador

En la formación propia conveniada con empresas uno de los factores claves es la adaptación al itinerario del usuario, a su perfil e intereses laborales. Para los jóvenes es la oportunidad de adquirir una primera experiencia laboral real. Además de aportar conocimientos teóricos y prácticos, reciben la formación por parte de la misma empresa con un acompañamiento y seguimiento por parte de nuestra entidad durante todo el proceso, desde la puesta en marcha hasta la incorporación al empleo. Diferentes profesionales realizan estas tareas : ~~, el~~ mediador intercultural, orientador laboral y prospector de empleo.

Transferibilidad

Creemos que este modelo es muy transferible a otras entidades y otros colectivos. El objetivo de la formación interempresas es encontrar que tanto la empresa como la entidad gane en los resultados que cada uno tiene previsto. La empresa encuentra un modelo de selección de personal eficaz y eficiente y la entidad tiene impacto social con sus acciones.

Aplicabilidad

El programa tiene dos objetivo, que son por, una parte, la prospeccción y fidelización con las empresas de cualquier tipo, que necesiten personal y que la entidad tenga usuarios/as que tengan ese itinerario. Y por otra parte las personas que necesitan formación y una rápida inserción sociolaboral

Valor añadido

Desde la FSG entendemos que tiene un valor añadido y genera oportunidades a las personas que atendemos, es necesario obtener recursos para la continuidad del mismo y obtener los resultados, habiendo tenido grandes experiencias de éxito, como por ejemplo, con la empresa NAILS factory, el 60 % de las personas formadas están con un contrato laboral. Además, este tipo de acciones potencia la visibilización de la comunidad gitana en entornos laborales, eliminando prejuicios sobre la misma.

Buena Práctica 20
La Rueca, Asociación Cultural

La Rueca, Asociacion Cultural

Calle Barlovento, 1.

Código Postal: 28017 Madrid

Teléfono: 91 404 07 33/ Fax: 91404 07 26

Mail: larueca@larueca.info

Web: www.larueca.info

Presentación Entidad

"LA RUECA" Asociación es una entidad sin ánimo de lucro que nació en 1990 de la mano de un grupo de profesionales afines al campo de lo social y lo cultural. Desde entonces está trabajando en diversos programas y proyectos que promueven la mejora de la calidad de vida y el bienestar de los colectivos más desfavorecidos de nuestra sociedad.

Objetivo de nuestra asociación: Conseguir la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad social, contribuyendo a la transformación positiva de la sociedad.

Qué hacemos: Acompañar socialmente a personas en situación de vulnerabilidad, con el fin de facilitar su autonomía e independencia, fomentando la participación de la comunidad y trabajando en red

Cómo lo hacemos: A través del Acompañamiento social, Empleo, Formación Ocupacional y Prelaboral, Intervención Socioeducativa, Fomento de las nuevas tecnologías (e-inclusión), Formación a profesionales, Intervención Comunitaria y Participación Social, Sensibilización Social, Impulso de Plataformas y del Trabajo en Red.

Siendo nuestros valores el **Compromiso**, la **Calidad** y la **Creatividad**.

Antonio Gala Alarcón

Licenciado en Psicología. Máster en integración, desarrollo y codesarrollo. Ha desarrollado su labor profesional en LA RUECA Asociación, en los últimos años, principalmente en el Área de Jóvenes, en los ámbitos de intervención socioeducativa, emprendimiento social, trabajo comunitario y Empleo Joven.

Proyecto Experiencia Vocacional en la Empresa

La Experiencia Vocacional se entiende como parte de un itinerario formativo o de inserción socio-laboral con el joven, y se inserta dentro de los programas de empleo de cada entidad

Objetivo general:

-Desarrollar estrategias comunes entre las entidades participantes de la Red con el fin de mejorar las oportunidades de empleabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social, a través de un modelo de itinerario de inserción sociolaboral en colaboración con las empresas vinculadas al proyecto, a través de una experiencia formativo-vocacional para que incrementen sus competencias sociales y laborales, les acerquen al mercado de trabajo y mejoren su percepción y conocimiento del entorno laboral.

Objetivos específicos:

-Desarrollar un marco de colaboración específico para este proyecto con las empresas, vinculándolas a la inserción sociolaboral de colectivos específicos.

-Ofrecer al joven una primera experiencia de contacto con el mundo laboral que le proporcione información real y actualizada sobre diferentes perfiles profesionales que puedan estar a su alcance.

-Motivar al joven para trabajar actitudes y competencias personales, partiendo de la experiencia real de aprendizaje que vaya teniendo en la empresa.

-Ayudar a que cada joven defina su Proyecto Profesional y establezca con los/as educadores/as una estrategia para alcanzarlo

Desarrollo de la Actividad:

Experiencia formativa y de desarrollo vocacional para jóvenes en riesgo de exclusión con edades de entre 16 y 21 años, llevada a cabo en un entorno empresarial con el fin de mejorar su empleabilidad, involucrando a las empresas en la formación y la integración de estos jóvenes a través de programas de Responsabilidad Social Corporativa, y tutorizada por un referente de la entidad y de la empresa. Se trata de un modelo alternativo para permitir que los jóvenes sigan formándose de manera activa y desarrollen habilidades socio-laborales a través del contacto directo con el mundo del trabajo.

Modelo de trabajo de acción-investigación en red entre varias entidades (Red Joven y Empleo: La Rueca Asociación, Fundación Tomillo, Norte Joven, Opción 3 y Fundación Exit) donde cada entidad aporta los recursos y prácticas en las que cuenta con mayor experiencia para proponer este modelo, y donde asumen la realización de diferentes experiencias con jóvenes, para después constatar los resultados conjuntamente.

Entre los sectores profesionales y puestos de trabajo donde los participantes han desempeñado las experiencias, destacan mayoritariamente el sector Hostelería y Turismo, seguido del sector Fabricación y Mecánica, Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Administración.

Carácter Innovador

Se trata de un modelo alternativo de formación activa y desarrollo de habilidades sociolaborales en un entorno empresarial: La **experiencia directa** en la empresa facilita en el joven un aprendizaje sobre el funcionamiento del mundo laboral y una reflexión sobre su proyecto profesional mediante la propia experimentación: No es un proyecto de prácticas laborales vinculadas a una formación previa, sino el desarrollo de una experiencia amplia por parte del joven en un entorno laboral para que pueda redefinir sus expectativas futuras, adquiriendo competencias personales y profesionales. En este sentido, la experiencia vocacional es un **punto de partida**.

Modelo de trabajo de acción-investigación en red; desarrollo de una **actuación en Red** entre varias entidades con una misma metodología de trabajo; se plantea un modelo de trabajo de acción-investigación en red entre varias entidades, donde cada entidad aporta los recursos y prácticas en las que cuenta con mayor experiencia para proponer este modelo (uniendo así actividades con objetivos comunes y recursos propios), y donde asumen la realización de diferentes experiencias con jóvenes para después constatar los resultados.

Modelo centrado en las **potencialidades y motivación** de los jóvenes; durante el tiempo de experiencia vocacional, el joven realiza diferentes tareas, aprende a trabajar en equipo, desarrolla habilidades y destrezas técnicas y se relaciona con personas distintas, que le ofrecen una visión amplia y "de primera mano" sobre las diversas posibilidades laborales. La posibilidad de que el joven exprese aprendizajes novedosos y las relaciones que está siendo capaz de establecer, favorece su seguridad y mejora su autoestima, reconociéndose capaz de llevar a la práctica acciones que se valoren y reconocen.

Los educadores o técnicos laborales en el proceso ayudan a que sea el propio joven quien defina su Proyecto Profesional, elaborando conjuntamente una estrategia para alcanzarlo; la **iniciativa** recae principalmente en el propio joven, los educadores actúan de facilitadores. En este sentido, la no finalización de la experiencia vocacional puede no ser un fracaso; el joven puede haberse dado cuenta de que la profesión determinada no le interesa

Transferibilidad

La **coordinación** entre el tutor de entidad, el tutor de empresa y el joven es imprescindible si se quiere transferir esta experiencia a otros proyectos. El periodo de experiencia vocacional es definido conjuntamente entre estos tres actores y las actividades formativas se diseñan entre los tutores responsables, tanto de la empresa como de la entidad, con el objetivo de adecuar las tareas que requiere el puesto de trabajo con el perfil y los intereses socioeducativos del joven.

Aplicabilidad

El seguimiento, la **evaluación continua** y la retroalimentación del tutor de empresa con el joven es uno de los factores clave del proyecto. Esta relación directa permitirá al joven adquirir las habilidades necesarias y darse cuenta en el momento de los aciertos y errores que va cometiendo, siempre en un contexto de aprendizaje y descubrimiento. Disponer de este seguimiento tutorizado le da la posibilidad al joven de reflexionar y explicitar aquellos aprendizajes que están siendo novedosos y que está adquiriendo en la experiencia vocacional.

Las tareas a realizar han de ser consensuadas entre la empresa y la entidad social, y estas no cubrirán puestos de trabajo ni serán tareas repetitivas sin aprendizajes crecientes (excepto en jóvenes que por sus características así lo justifique). En este sentido, el **compromiso social de la empresa** constituye un factor clave, puesto que va a estar a disposición del aprendizaje del joven en lugar de poner el foco en la obtención de más ingresos.

Las entidades han descubierto una herramienta con mucha utilidad para la orientación profesional con **perfiles de jóvenes** con escasa cualificación o formación previa, pero a su vez con gran motivación por aprender, y un espacio para que los chicos y chicas puedan conocer realmente cómo es una empresa y qué se realiza en una ocupación concreta.

Valor añadido

El proyecto permite a las entidades participantes desarrollar un **marco de colaboración específico con las empresas**, vinculándolas a la inserción sociolaboral de colectivos específicos. Además, ha permitido una forma de contactar con empresas nuevas o aportar a la relación que ya tenían con empresas afines una nueva línea de colaboración.

Algunos **datos**: 142 jóvenes, 47 empresas y 73 centros de trabajo han participado en el primer año de implementación del proyecto. Más del 75% de los jóvenes ha finalizado exitosamente su proceso formativo-laboral, en un 20% de los casos con finalización por **inserción laboral**, no siendo este un criterio objetivo que se pretendiera alcanzar.

Buena Práctica 21
Life Coaching Center

Life Coaching Center

C/ Princesa, 3. Duplicado apto 1315.

Madrid 28008

Teléfonos: 646 87 96 28 y 656 80 60 44

E-mail: info@lifecoachingcenter.es

Web: www.lifecoachingcenter.es

Presentación Entidad

El Centro Life Coaching Center es el resultado de un trabajo personal, profesional y de estudio llevado a cabo por sus socias fundadoras, Julia Cebrián Sanz y Beatriz Pérez Mena, durante los últimos 10 años. Hemos hecho un esfuerzo por integrar los puntos fuertes de las disciplinas con las que hemos trabajado a lo largo de nuestra carrera como es Terapia Psicológica, Coaching, Mindfulness, la Programación Neurolingüística y el enfoque social.

En 2012 creamos el Centro Life Coaching Center para compartir todo ese trabajo realizado y servir de apoyo a otras personas en su camino personal, ya sea encontrar un empleo o dirigirse hacia cualquier objetivo que se propongan, así como mejorar su bienestar y calidad de vida.

El proyecto **Coaching para la Búsqueda de Empleo** nació con el objetivo de que el participante encuentre su trabajo ideal, tomando conciencia de sus fortalezas y de sus recursos, de sus limitaciones y barreras (tanto externas como internas) y que elabore un plan de acción individual y personalizado para encontrar su trabajo ideal en el menor tiempo posible

Esta formación se lleva a cabo de manera Online, utilizando el sistema de formación e-learning, facilitando que todo el mundo pueda acceder a ella, rompiendo barreras geográficas y disminuyendo el coste de la formación.

Beatriz Pérez Mena

Profesión: Psicóloga Clínica y Coach, actualmente trabajando en la Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid

Actividades: Socia fundadora del Centro de Formación Life Coaching Center que se creó hace algunos años con la misión de difundir el Coaching y hacerlo accesible a toda aquella persona interesada para mejorar las condiciones de vida de las personas, especialmente de aquellos colectivos que, por su situación económica, no podrían recibir esta formación

Coordina el Centro de Formación Life Coaching Center, desarrolla contenidos, imparte formación y facilita la relación usuario con los diferentes profesionales que colaboran en el centro.

Curso de Coaching para la Búsqueda de Empleo

Formación Online en una de las disciplinas con más proyección y más auge en la actualidad, el Coaching, complementado con la formación en otras disciplinas afines como son la Programación Neurolingüística, la Inteligencia Emocional y el Mindfulness.

El Coaching se ha convertido, en los últimos tiempos, en una disciplina imprescindible para aprender a manejarnos en la incertidumbre y en el cambio constante en el que nos vemos sumergidos en la actualidad. El coaching es aplicable a todas las áreas en las que se encuentre inmerso el individuo, ya sea, laboral, familiar, social... consiguiendo múltiples beneficios donde mejorar la calidad de vida de las personas podría considerarse el objetivo último.

Así, en esta línea de beneficios, destacaríamos los siguientes conseguidos a través de la formación en coaching como propiciar que el alumno sea autónomo en sus decisiones, protagonista y responsable en su propio cambio, mejorar la empleabilidad y la competitividad de las personas, tanto en la búsqueda de un empleo (primero, en el caso de los jóvenes) como en la promoción profesional, y también para favorecer la creación de empresas y el emprendimiento de nuevos negocios.

Esta formación dota al participante de las herramientas necesarias para dar un cambio en su vida y erigirse como verdadero protagonista en la búsqueda de un empleo desde el prisma de la proactividad. Convirtiéndose él en el principal responsable en encontrar un empleo o en emprender un nuevo proyecto

Desarrollo de la Actividad:

El programa consta de:

-Preparación previa a la formación

-3 meses en plataforma virtual, para potenciar la formación y facilitar la interacción entre los alumnos y formadores

-20 horas de clases online, 2 horas por semana, donde el alumno recibirá formación y podrá resolver las dudas que le surjan a lo largo del curso.

-5 horas de prácticas, donde el alumno pondrá en práctica lo aprendido a lo largo del curso

-3 horas de tutorías individuales por coaches profesionales para supervisar la evolución del alumno, facilitando que resuelva dudas una vez puesto en acción

a) **Carácter innovador de la materia:**

El **coaching** es una metodología relativamente reciente y novedosa destinada a que la persona o grupo consiga aquello que se propone, apoyándose en sus propias fortalezas y habilidades.

El coach es un facilitador, ayuda a que el individuo sea consciente de sus propios recursos, ya sean materiales, personas, conocimiento…. y elabore un plan de acción en consonancia con sus objetivos.

Gracias a la intervención del coach y siguiendo la metodología de esta disciplina, el alumno consigue llegar más lejos, maximizando recursos y disminuyendo obstáculos y consiguiendo así lo que se proponga.

Este curso nació con el objetivo de que el participante **encuentre su trabajo ideal**, tomando conciencia de sus fortalezas y de sus recursos, de sus limitaciones y barreras (tanto externas como internas) y que elabore un plan de acción individual y personalizado para **encontrar su trabajo** en el menor tiempo posible.

Beneficios del coaching:

Entre los múltiples beneficios que se obtienen del coaching señalamos los siguientes:

- Mejora del **desempeño y la productividad**
- Desarrollo de la **auto-estima y la auto-confianza**
- Mejora del **aprendizaje y de las relaciones interpersonales**
- Potencia la **creatividad**
- Aumento de la **calidad de vida**
- Mayor **flexibilidad** y adaptabilidad al **cambio**
- Mayor **auto-motivación**
- Aumento de la capacidad para **disfrutar**

b) Carácter innovador de la Metodología:

Dicho proyecto está enmarcado en las TICs, Nuevas Tecnologías de la Información, utilizando todos los recursos tecnológicos más novedosos para llegar a los lugares más lejanos, abaratando costes y maximizando los beneficios.

La formación se desarrolla principalmente a través de una Plataforma Virtual de Aprendizaje, muy intuitiva y fácil de utilizar, incluso para aquellas personas que nunca han realizado un curso de estas características. Antes de comenzar la formación como tal, disponemos de un periodo de adaptación al nuevo espacio virtual para que los alumnos se sientan seguros y confiados en el nuevo sistema y puedan resolver las dudas que le surjan. Los profesores y el equipo informático están pendientes de cualquier incidencia que pueda surgir, asímismo se les facilita información adecuada y los diferentes pasos que tienen que realizar para comenzar la formación.

A parte del soporte virtual, contamos con un sistema de teleconferencia, a través del cual se imparte la formación en real, independientemente donde se encuentre físicamente el alumno, lo que flexibiliza el lugar donde recibe la formación. En estas clases, el alumno recibe la formación, resuelve las dudas que le pudieran surgir, se relaciona con el resto de compañeros y profesores y sigue profundizando en esta disciplina aplicada a su objetivo de búsqueda de empleo.

Transferibilidad

Este curso es fácil transferirlo a otras disciplinas y otros entornos. Cualquier formación se puede adaptar a este formato virtual, cada vez más demandado, hoy en día y a otros lugares físicos, rompiendo barreras y llegando incluso a otros continentes.

Según nuestra experiencia, diferentes alumnos situados en lugares físicos dispares, como Asia, Londres y México han recibido esta formación obteniendo resultados muy satisfactorios

Aplicabilidad

Esta formación es aplicable a otras formaciones con disciplinas afines y es accesible a un gran número de participantes, por la gran ventaja que supone utilizar las nuevas tecnologías de la información y poder replicarlo en otros contextos y a un gran número de participantes

Valor añadido

Esta formación Online ofrece una serie de ventajas frente a la formación presencial, como son:

- Flexibilidad en el lugar donde recibir la formación
- Abaratamiento de costes
- Posibilidad de compatibilizarlo con otras actividades laborales o con la vida familiar

Entre otras, además de ser la opción más valorada y buscada por Internet por parte de los jóvenes desempleados y por los inmigrantes a la hora de recibir la formación.

Destacamos los siguientes **puntos fuertes de nuestra formación:**

-**Formación de calidad** apoyado por las principales Escuelas Oficiales de Coaching

-No es solo un curso online más, es una **formación sólida** con acompañamiento en plataforma, clases en real y tutorías personalizadas

-**Bajo coste económico**

-La cantidad de tiempo y el lugar donde recibir la formación dependen exclusivamente del alumno, es él **el que elije cuánto tiempo dedicarle y dónde recibirla.**

-**Supervisión constante** por parte de los tutores de los avances de cada alumno, de manera individual y personalizada, que hace más potente la experiencia de aprendizaje.

Buena Práctica 22

Mancomunidad de Servicios Sociales Mejorada - Velilla

Mancomunidad de Servicios Sociales Mejorada - Velilla

MEJORADA DEL CAMPO

Plaza de España, 1.

Tfno: 91 679 33 27 / 91 679 33 56

Fax: 91 679 26 74

VELILLA DE SAN ANTONIO

Avenida de la Ilustración, 110. 1ª Planta

Tfno: 91 660 78 24

Fax: 91 660 93 94

Web: www.ssmejoradavelilla.org

Presentación Entidad

La **Mancomunidad de Servicios Sociales "Mejorada-Velilla"** se constituyó en 1991 para prestar los servicios básicos de Servicios Sociales. Proporciona recursos para Mejorada del Campo y Velilla de San Antonio, dos municipios ubicados al este de la Comunidad de Madrid en la zona denominada "Corredor del Henares".

Nuestros servicios sociales se gestan y se desarrollan con el fin de dar cobertura a las necesidades sociales de la población en su totalidad. Para ello, nos fundamentamos en la Ley 11/2003 de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad Madrid, que tiene como objeto "garantizar el desarrollo de la acción social mediante un sistema público de servicios sociales destinado a contribuir al bienestar social, mediante la prevención, eliminación o tratamiento de las causas que impidan o dificulten el pleno desarrollo de los individuos o de los grupos en que los mismos se integran".

La finalidad de nuestro trabajo es la atención integral a personas, familias y grupos con un enfoque preventivo y comunitario. Para ello, nos amparamos en una serie de principios como la proximidad, la intervención integral, la igualdad de trato y de responsabilidad con todos los grupos sociales en vulnerabilidad, la transversalidad en todas nuestras actuaciones, la universalidad de los recursos que disponemos y la calidad y calidez humana. Estos principios marcan nuestra actuación, ya que tenemos la responsabilidad de dar cobertura a las necesidades emergentes y ser capaces de prevenir situaciones de riesgo para anticiparnos a la atención de urgencia o emergencia.

Ignacio García Fernández

Es Licenciado en Geografía e Historia y Educador Social. Con larga experiencia en el campo de la inmigración, ha trabajado en ONG´s como Cruz Roja y ACCEM y desde 2006 es técnico de inmigración en la Mancomunidad de Servicios Sociales Mejorada-Velilla. Entre sus funciones destacan la de coordinar programas de sensibilización, participación y acogida de la población inmigrante.

Interrapción resiste

Resulta inevitable hacer referencia a que vivimos en una época difícil, Las tasas de paro registradas en los últimos años son las más altas de la historia en nuestro país. Y más concretamente, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del año 2012, la tasa de desempleo entre menores de 25 años alcanzó la cifra récord del 55,13%. Tenemos una franja poblacional con un potencial enorme que ni estudia ni tiene acceso al mercado laboral.

No es competencia del proyecto averiguar cuáles son los motivos del fracaso escolar ni las causas del desempleo juvenil, pero sí que se estima fundamental, ofrecer a los jóvenes alternativas y esperanzas para salir del pesimismo y la desazón que son fáciles de intuir. Unas alternativas reales y novedosas, alternativas que ilusionen y que permitan a nuestra juventud desarrollar ese potencial al que la coyuntura no favorece su brote.

Además, si a estos hechos le sumamos que los recortes presupuestarios que acontecen en todas las instituciones públicas han afectado a programas a los que estaban adscritos y a proyectos en los que se sentían involucrados desde hace años, ello nos deja a los representantes técnicos de las administraciones públicas con una sensación de irresponsabilidad ante el abandono fáctico de losjóvenes.

"Interrapción resiste" es un claro ejemplo de lo que hablamos. Interrapción fue concebido en sus orígenes (año 2006) como un proyecto de sensibilización a la población joven para luchar contra la xenofobia y el racismo cuyo eje era un festival de música rap. Este proyecto co-financiado los primeros años por la Mancomunidad de Servicios Sociales, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la antigua Consejería de Inmigración de la Comunidad de Madrid, venía funcionando desde 2006 como un espacio abierto en el que cabía un amplio abanico de actividades destinadas a jóvenes inmigrantes y autóctonos[1], en las cuales eran ellos mismos parte implicada y organizadora. De ésta forma, en 2007 se constituyó el colectivo de jóvenes Contratempo compuesto por un grupo de 20 jóvenes de ambos municipios, con edades comprendidas entre los 15 y los 18 años como grupo promotor de todas las actividades.

2013 ha supuesto el fin de la dotación presupuestaria para la ejecución del proyecto y aquellos jóvenes que iniciaron su participación hace seis años y que ahora rondan entre los 21 y los 24 años se niegan a aceptar que no se pueda organizar un festival que consideraban como suyo. La contrapropuesta del colectivo fue clara: "formadnos para organizar el evento, cedednos los derechos de ejecución del mismo, y nosotros lo organizamos".

[1] A partir de ahora, al hablar de jóvenes entenderemos que son inmigrantes y autóctonos de Mejorada del Campo y Velilla de San Antonio.

Es así como se gesta el PROYECTO DE EMPRENDIMIENTO SOCIAL PARA JOVENES *INTERRAPCIÓN RESISTE*, un proyecto sin ningún tipo de financiación previa, coordinado por la Mancomunidad de Servicios Sociales Mejorada-Velilla y que cuenta con la colaboración voluntaria de asociaciones y personas individuales implicadas totalmente en ésta arriesgada apuesta.

Desarrollo de la Actividad:

- **Asesoramiento para la constitución de entidad jurídica con o sin ánimo de lucro**: Se ha impartido un taller de 40 horas sobre cómo constituir una asociación juvenil definiendo objetivos, actividades, estrategias y los trámites administrativos necesarios para llevarlo a cabo. El resultado es la Asociación Juvenil Contratempo, inscrita en el registro de asociaciones sin ánimo de lucro de la Comunidad de Madrid.

- **Formación para la captación de fondos y sponsorización**: Se han realizado dos talleres:

    1. Formación inicial para formulación de proyectos sociales (captación de fondos públicos): Curso de 20 horas dirigido a los miembros del grupo entre 20 y 25 años. Como resultado se han presentado 3 solicitudes de subvención: Iniciativa juvenil dentro del Programa Juventud en Acción; Proyecto "Un paseo a través de la lírica" del Ministerio de Cultura para asociaciones presentado a través de la Asociación Magni de Madrid; Proyecto "Interrapción Carpe-Diem" del Ministerio de Cultura para entidades locales presentado a través de la Mancomunidad de Servicios Sociales Mejorada-Velilla.

    2. Formación para la búsqueda de sponsorización (captación de fondos privados): Curso de 20 horas enfocado a los miembros del grupo entre 15 y 19 años. Como resultado momentáneo, se ha conseguido la sponsorización de tres empresas del municipio de Mejorada del Campo y se ha llevado a cabo un concierto benéfico en el Centro Social "La Salamanquesa".

Formación para la ejecución de proyectos sociales: Taller de 30 horas enfocado a la formación de formadores. Los participantes han dado charlas sobre violencia de género y hábitos saludables en los institutos de Mejorada del Campo y Velilla de San Antonio apoyándose en un material didáctico- audiovisual protagonizado y creado por ellos mismos

Carácter Innovador

Interrapción Resiste es un proyecto innovador en tanto en cuanto aúna en sí mismo cuatro estrategias diferentes. Éstas son:

- Emprendimiento social porque son los propios jóvenes los que toman las riendas de un proyecto de inserción socio-laboral.
- Formación para el empleo porque tratamos de formarles en campos diversos que van desde el diseño gráfico hasta la formación de formadores.
- Sensibilización porque la herencia del proyecto es esta, se trata de un proyecto de sensibilización en su origen en el que se continúa trabajando de forma transversal la interculturalidad, el género, los hábitos saludables, etc...

Participación ciudadana porque es la propia ciudadanía de los municipios la que decide lo que hacer con un proyecto social heredado.

Transferibilidad

La conjugación de las estrategias antes citadas en un mismo proyecto puede ser replicable a otros proyectos cambiando la población objetivo de los mismos o "población diana". Igualmente, se puede utilizar una estrategia principal de las cuatro y aplicar de forma transversal las otras tres en la formulación de cualquier proyecto social. Por poner un ejemplo, tras comprobar la correspondiente pertinencia a través de una investigación previa, se podría trabajar con mujeres víctimas de violencia de género, el emprendimiento social como grupo, su participación social, su formación para impartir talleres de sensibilización y, a su vez, recibir talleres formativos que fomenten su empleabilidad. En este caso, al cambiar la "población diana" habría que buscar una actividad principal (el festival de rap en el proyecto que nos ocupa) que motivara a las personas participantes en el proyecto partiendo de la teoría de que si se busca un "foco de interés común", sumado a una investigación previa, que muestre la existencia de una necesidad real del proyecto, la motivación a la participación sería mucho mayor.

Aplicabilidad

El proyecto o "buena práctica" presentada, se adecúa a los objetivos en tanto en cuanto hay una investigación previa que la demanda y una situación social que lo motiva. Siendo el objetivo principal del proyecto el "favorecer la inserción socio-laboral de los jóvenes inmigrantes y autóctonos de Mejorada del Campo y Velilla de San Antonio" y habiendo tenido en cuenta para ello que son los propios jóvenes los que han demandado el proyecto y que el paro juvenil en España alcanza cotas superiores al 55%, cualquier proyecto que conjugue la formación para el empleo y el emprendimiento social se adecúa, sin ninguna duda, al objetivo principal.

Valor añadido

El trabajo con jóvenes lleva asociado un proceso de estimulación constante a la participación que no de lugar a decaimiento de nuestra población diana. El proyecto está suponiendo un trabajo continuo de motivación para que finalmente puedan llevar a cabo su idea de emprendimiento, haciendo frente a amenazas como la falta de financiación, la falta de implicación política, la incomprensión de diferentes estamentos municipales, etc... Una vez superada la fase de motivación, viendo que su esfuerzo está dando resultado, la garantía de la continuidad del proyecto está más que asegurada.

Buena Práctica 23

Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Oeste

Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Oeste

Calle Juan de Toledo, 27

San Lorenzo del Escorial (Madrid)

Teléfono: 91 896 04 15 / 91 896 07 05

Web: www.mancomunidadsierraoeste.org

Presentación Entidad

La Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Oeste está integrada por 10 municipios: San Lorenzo de El Escorial, El Escorial, Colmenarejo, Valdemorillo, Robledo de Chavela, Zarzalejo, Valdemaqueda, Fresnedillas de la Oliva, Navalagamella y Santa María de la Alameda.

La finalidad de la Mancomunidad es desarrollar, a través de los centros de servicios sociales, la gestión de la atención social primaria, en base a las competencias que la ley de Servicios Sociales de la C.M. 11/2003 de 17 de Marzo atribuye a los municipios.

El equipo está integrado por profesionales de distintas disciplinas: trabajadores sociales, psicólogos, educadores, abogadas, mediadora intercultural, que realizan su trabajo desde una óptica interdisciplinar. El equipo cuenta además con un departamento administrativo, una coordinadora y un director del centro de servicios sociales.

Los Servicios Sociales de Atención Primaria son la puerta de acceso de los ciudadanos al sistema público de servicios sociales y a las prestaciones del mismo.

Funciones de los Servicios Sociales de Atención Primaria:

- Detección y análisis de necesidades y demandas en su ámbito de intervención; diagnóstico y valoración técnica de situaciones, necesidades o problemas individuales y colectivos; identificación y captación de poblaciones en riesgo para el desarrollo de campañas y acciones de carácter preventivo y atención profesional personalizada.

Prestaciones del sistema público de Servicios Sociales:

- Prestaciones de carácter técnico; consistente en: informar sobre recursos sociales y el acceso a los mismos; valoración individualizada de cada situación, y asesoramiento, apoyo y acompañamiento social a personas o grupos para superar situaciones problemáticas.

- Prestaciones económicas entregas dinerarias de carácter periódico o pago único, para facilitar la integración social de las personas, paliar situaciones transitorias de necesidad o garantizar mínimos de subsistencia. Como pueden ser: ayudas de emergencia social, Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid, ayudas económicas a particulares para el fomento del acogimiento familiar de menores, mayores y personas con discapacidad, ayudas para mejorar la habitabilidad en las viviendas de mayores, gestión de las pensiones no contributivas por invalidez o jubilación de la Seguridad Social, etc.

- Prestaciones materiales, aquéllas cuyo contenido económico o técnico es sustituido, en todo o en parte, por su equivalente material. Tendrán esa consideración las siguientes: atención residencial, atención diurna, atención domiciliaria, y teleasistencia.

La Mancomunidad Sierra Oeste desarrolla distintos **programas** para atender las demandas de las personas, las familias y colectivos, estos son:

Programa de familia e infancia.

Programa de inmigrantes.

Programa de mayores.

Programa de atención a mujeres víctimas de la violencia de género.

Punto de información del voluntariado.

Naima Biad Mifdal

Mediadora social intercultural

Máster en Migración y Multiculturalidad

Formada en inmigración, interculturalidad y mediación, con conocimiento de varios idiomas y dialectos propios de algunos de los colectivos inmigrantes, la mediadora presta apoyo técnico necesario al equipo multidisciplinar del centro de servicios sociales en materia de extranjería, desarrolla proyectos y actividades destinadas a la promoción de la integración social y mejora de la convivencia.

Proyecto de Orientación Formativo Laboral de adolescentes y Talleres grupales de promoción social

El Proyecto lleva desde el año 2007 desarrollándose en 10 municipios: Colmenarejo, El Escorial, Fresnedillas de la Oliva, Navalagamella, Robledo de Chavela, San Lorenzo de El Escorial, Santa Mª de la Alameda, Valdemaqueda, Valdemorillo y Zarzalejo, donde presta sus servicios la Mancomunidad Sierraoeste. El número de inmigrantes asciende al 20º/º del total de la población residente en esta zona. Va dirigido a chicos y chicas con edades comprendidas entre los 16 y los 19/20 años que carecen de apoyos funcionales, con el fin de prevenir, insertar, sacar del riesgo de exclusión social (aumentando los factores de protección) a un % importante de jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad y/ o riesgo social, mayoritariamente inmigrantes (sin excluir a españoles). Cuenta con los recursos y prestaciones normalizados y permite crear otros más adaptados a las necesidades compensando en lo posible el vacío que deja y el riesgo que supone para esta población estar parada sin ninguna actividad.

Desarrollo de la Actividad:

-Se realiza una labor de dinamización / información del proyecto a los recursos de la zona: IES de todos los municipios, ADL de todos los municipios, Juventud, Escuelas taller, PCPIs, Áreas de educación y Asociaciones

- Se hace cada año una búsqueda de recursos formativos, estableciendo una red de contactos y elaborando un documento con las distintas ofertas, requisitos y contactos.

- Se celebran reuniones con los profesionales de los ámbitos educativo, formativo laboral y social, para dar a conocer los planteamientos del proyecto que cambian cada año dependiendo del grupo y de las necesidades de los jóvenes que van llegando al programa.

SE TRABAJA A DOS NIVELES:

INDIVIDUAL elaborar itinerarios personalizados y trabajar aspectos fundamentales para el logro de objetivos como el acceso y permanencia en los recursos, su integración e inserción. Se realiza una valoración/diagnóstico a través de entrevistas individuales con el joven, detectando carencias, factores de riesgo, etc. así como una comunicación y coordinación continua de los profesionales que intervienen en el caso: equipo del Programa de Familia e Infancia, Mediadora Social, UTS, profesores, PTSC, orientadores de los IES, y demás agentes cercanos al joven y la familia en casos concretos.
Se analiza junto con el joven su situación donde él es protagonista y se llega a un acuerdo firmando una hoja de compromiso entre el participante y el técnico. De esta forma se pretende implicar al joven en el proceso y se establecen unas pautas de funcionamiento.

GRUPAL mediante Talleres organizados para el trabajo y la generalización de habilidades en tres ámbitos: pre laboral, de salud (prevención), y habilidades Sociales y autoestima. .
En los talleres también se trabaja la búsqueda activa de empleo con los jóvenes, la elaboración de curriculum, cartas de presentación, búsqueda de empleo por Internet.

- Los acompañamientos y derivaciones se hacen:
- A distintos recursos como PCPI, ET, E. Adultos etc.
- Asesoría jurídica (derivaciones a Mancomunidad)
- Mediadora intercultural y traductora.
- Servicio de Orientación Laboral Mancomunidad SS. SS. Sierra Oeste.
- Servicio Integral de Empleo Cruz Roja.

- Gestión y acompañamiento a áreas de educación para matriculación de chavales en institutos o cambio de centro.
- Recursos formativos de Madrid.

- Se realiza un seguimiento de los jóvenes, mediante llamadas telefónicas, entrevistas individuales y los que están en algún recurso, con los responsables del mismo.

Finalmente **se evalúa cuantitativa y cualitativamente** los resultados del Proyecto de inserción, así como de cada uno de los Talleres.

Carácter Innovador

No se conocía antes un recurso en la zona con este planteamiento que es dinamizar a todos los agentes sociales, educativos y familiares. Adaptar y complementar los recursos normalizados adecuándolos y acercándolos a la realidad y necesidades de estos jóvenes con estas características.

Transferibilidad

Cruz Roja de San Lorenzo de el Escorial ha reconocido la eficacia y la necesidad del proyecto participando en él de manera activa, llevando la gestión de los talleres, creando recursos específicos y utilizando los propios para complementar la intervención y dar así respuestas a necesidades concretas propias de los colectivos con más dificultades de acceso a los recursos normalizados.

Se puede transferir esta dinámica a cualquier intervención social, se trata de aprovechar, adaptar y fortalecer los recursos existentes, en vez de trabajar de manera individual sin ningún tipo de coordinación, creando y duplicando recursos con una duración limitada.

Aplicabilidad

Diseñar los itinerarios individuales ya que cada uno de los jóvenes tiene una situación, trayectoria y necesidades que difieren de las de los demás.

Elaborar los talleres en base a las necedades específicas de los grupos cada año.

Trasladar las necesidades y la realidad de estos jóvenes a las instituciones competentes para adecuar y mejorar los recursos.

Valor añadido

Contar con los recursos existentes, mejorando los mecanismos de captación, derivación y acceso a los mismos con una buena coordinación, implicando a todos los actores sociales, educativos, sanitarios y familiares.

Mejorar los recursos existentes a través del intercambio de información y el seguimiento de la evolución y el desenvolvimiento de los jóvenes a lo largo de la intervención.

Es un proyecto que trabaja en los tres niveles de prevención, y que acerca los servicios a las necesidades, pues la prevención que se realiza, el conocimiento que proporciona de esta población, las habilidades y los conocimientos que adquieren y el estilo de vida que emprenden varían mucho de su situación inicial, les aleja de situaciones muy complicadas, favorece la autoestima de los chicos y mejora la convivencia familiar y social.

Buena Práctica 24
Mancomunidad de Servicios Sociales THAM

Mancomunidad de Servicios Sociales THAM

Avda. de la Dehesa 63

28250 Torrelodones

Teléfono: 91 856 21 50/ 51 / Fax: 91 856 21 52

E-mail: tham@mancomunidad-tham.org

Web: www.mancomunidad-tham.es

Se constituyó en el año 1998 para la gestión conjunta de los servicios sociales de atención social primaria de los municipios de Torrelodones, Hoyo de Manzanares, Alpedrete y Moralzarzal. La sede de la Mancomunidad se encuentra ubicada en Torrelodones.

Atención personal en los centros de Servicios Sociales

Una de las tareas principales que se llevan a cabo en los Centros Municipales de Servicios Sociales es la atención directa:

- Información de los recursos sociales disponibles.
- Valoración de las situaciones planteadas, intervención y seguimiento de los casos.
- Tramitación y seguimiento de prestaciones económicas de emergencia social y ayudas económicas temporales (municipales y delegadas de otras administraciones, por ej., RMI).
- Tramitación y seguimiento de otras prestaciones y recursos del sistema público.

Programas dirigidos a infancia y adolescencia

Con ellos se pretenden fomentar hábitos saludables, fomentar actitudes para una adecuada convivencia previniendo conductas violentas y de rechazo, etc.

- Días sin cole.
- Escuelas de verano.
- Educadores de calle (Torrelodones).
- Prevención y control del absentismo escolar.
- Talleres socio-educativos.

Actividades, programas y servicios para la promoción de la igualdad de oportunidades y la erradicación de la violencia de género

- Punto municipal del observatorio regional de la violencia de género.
- Mesa municipal de coordinación sobre violencia de género.
- Servicio de atención y apoyo psicológico a víctimas de violencia de género y menores afectados.
- Teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género.
- Conmemoraciones
- Talleres.

Programas dirigidos a familias

- Escuela de familia: sesiones monográficas.
- Terapia familiar.
- Educación familiar

Programas y servicios dirigidos a mayores y/o personas dependientes

- Valoraciones de dependencia.
- Servicios de ayuda a domicilio.
- Teleasistencia.
- Mejora de condiciones de habitabilidad.
- Salidas culturales.
- Servicio de podología.
- Talleres.

Programas dirigidos a otros colectivos específicos / población en general

- Voluntariado.
- Servicios de orientación laboral (SOL)

Gabriela Andrés Galende

Trabajadora Social de la Mancomunidad de Servicios Sociales THAM. (servicios sociales de atención primaria). Personal laboral indefinido con una antigüedad en dicha entidad desde 01/01/97 (Ayto. de Torrelodones, pero prestando servicios a la Mancomunidad).

En 1999 paso a ser personal de la Mancomunidad THAM.

Refuerzo Instrumental para personas de difícil inserción laboral

En los municipios que integran la Mancomunidad existe un alto porcentaje de personas en situación de desempleo y precariedad laboral, que afecta principalmente a uno de los colectivos más vulnerables, hombres marroquíes. Con objeto de dar respuesta a estas situaciones surge, dentro del Servicio de Orientación Laboral, un proyecto específico, que proporciona a los participantes una atención más específica dirigida a dotarles de habilidades instrumentales, técnicas y recursos necesarios para su inserción laboral.

Desarrollo de la Actividad:

Dentro de la dinámica del Servicio de orientación laboral se valora que existe un grupo de personas que, con una atención más individualizada y adaptada a su ritmo, se podría producir cambios significativos de mejora en su proceso de búsqueda activa de empleo. Necesitan una guía que les indique qué deben y pueden hacer de manera distinta a como habitualmente vienen gestionándose y, hay que aprovechar esa necesidad para que descubran que pueden abordar desafíos que en principio descartan que puedan asumir. La necesidad de la búsqueda de empleo también puede servir como herramienta para cuestionarse e incluso mostrar que siempre hay tiempo para afrontar una mínima alfabetización. El trabajo normalizado con grupos heterogéneos nos ha demostrado que existen variables culturales insalvables como las que presenta la población árabe, que, finalmente, no vienen y los perdemos como potenciales objetivos de nuestro programa.

Carácter Innovador

En el ámbito territorial donde opera la Mancomunidad, es la primera vez que se realizan unas actuaciones dirigidas explícitamente al colectivo marroquí, por las dificultades de inserción, debido casi siempre a una escasa formación profesional así como diferencias culturales. Ambos factores requieren de una intervención más individualizada con dicho colectivo.

Así mismo, los servicios de empleo y educación existentes en la zona van dirigidos a toda la población, tanto autóctona como extranjera en situación regular, lo que supone que muchas de las personas anteriormente reseñadas quedan excluidas por su dificultad de seguir la dinámica imperante en los grupos y/o requisitos de acceso.

Transferibilidad

La creación del proyecto "Refuerzo instrumental para la personas de difícil inserción laboral", se comienza en uno de los municipios que integran la Mancomunidad. No obstante la metodología y la población objeto de intervención es aplicable a cualquiera de los otros municipios, dado que las características inherentes por las que se crea; población con escasa formación laboral, instrumental para el acceso al mundo laboral e identidad cultural. Se pueden extrapolar a cualquier otro municipio de nuestra zona, dado que son criterios generalmente idénticos y propios de este colectivo.

Aplicabilidad

Dotar a la población marroquí de un mayor número de herramientas y habilidades específicas que posibiliten mayor probabilidad de inserción laboral, aunque el tratamiento generalizado transversal sea imposible, forma parte de esa adecuación a la realidad existente

Valor añadido

La práctica de este proyecto va dirigida a un grupo reducido de personas, esto garantiza un trabajo personalizado con los participantes, de las misma manera su participación paralela en el grupo normalizado del servicio de orientación laboral hace que no se desvinculen del resto de participantes y puedan ir incorporando las técnicas y conocimientos adquiridos

Buena Práctica 25
Movimiento por la Paz-MPDL

Movimiento por la Paz- MPDL

Calle Martos, 15

Código Postal: 28053 Madrid

Teléfono: 91 429 76 44 / Fax: 91 507 72 64

E-mail: mpdl@mdpl.org

Web: www.mpdl.org

QUIÉNES SOMOS

El Movimiento por la Paz -MPDL- es una organización formada por personas que creen firmemente que la PAZ, en mayúsculas, es mucho más que la ausencia de guerra. Por eso, trabajamos diariamente para fomentar una Cultura de Paz a nivel global basada en la resolución pacífica de los conflictos, la equidad y la justicia social.

Y lo hacemos, desde nuestra creación en 1983, a través de proyectos de cooperación al desarrollo, ayuda humanitaria y acción social tanto en España como en diferentes países de América Latina, África y Oriente Medio.

NUESTRA MISIÓN

El Movimiento por la Paz es una organización que aspira a la paz global, donde se asegure el pleno cumplimiento de los Derechos Humanos, la gobernabilidad democrática, la igualdad y la solidaridad entre las personas y los pueblos.

NUESTROS VALORES

PACIFISMO

SOLIDARIDAD

RESPETO

INDEPENDENCIA

IMPARCIALIDAD

TRANSPARENCIA

CÓMO TRABAJAMOS

Para alcanzar una verdadera Cultura de Paz en nuestras sociedades, creemos que es necesario trabajar codo con codo con el conjunto de actores que integran la sociedad civil y las administraciones públicas, tanto en España como en los países del Sur donde trabajamos.

Además, formamos parte de plataformas y alianzas en las cuales trabajamos para conseguir cambios en las sociedades del Norte y del Sur, como por ejemplo la Coordinadora de ONG de Desarrollo de España (CONGDE), las redes europeas SOLIDAR y CONCORD o el Comité de ONG del Departamento de Información Pública de Naciones Unidas.

María Viñuela Romero

Diplomada en Trabajo Social

Desde el año 2006, trabaja como Técnico de Empleo del Área de Inserción Sociolaboral del Movimiento por la Paz-MPDL, como Responsable de Formación Ocupacional y asesor laboral.

Realiza la gestión y programación de cursos de formación ocupacional e impartición de talleres de preformación laboral para jóvenes, mujeres, inmigrantes y colectivos en riesgo de exclusión

Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral en Jóvenes

La complejidad del mercado laboral actual provoca que muchas personas, y muy especialmente aquellas con mayores dificultades de inserción (jóvenes), busquen alternativas de empleo, Las redes sociales se están convirtiendo en los pilares fundamentales para esta búsqueda de empleo. El 80 % de la población joven utiliza las redes sociales y es primordial que obtengan las pautas para un funcionamiento adecuado de las mismas. Si se utilizan las redes sociales correctamente, pueden ser el mejor aliado a la hora de buscar trabajo.

Por todo ello, se pretende crear un blog para que los jóvenes compartan su experiencia, consejos, opiniones y sugerencias para llevar a cabo una búsqueda activa de empleo.

Desarrollo de la Actividad:

En nuestra experiencia, de más de 15 años con jóvenes, hemos ido observando como las técnicas para buscar trabajo han ido cambiando, ya que el mercado laboral ha estado en continuo movimiento, sobre todo desde el comienzo de la crisis en 2008. En estos momentos nos encontramos que la manera de comunicarse sobre todo los jóvenes es a través de las redes sociales, conectan con conocidos a través de estas redes y mantienen una comunicación diaria. Por todo ello, lo que pretendemos con esta buena práctica es que utilicen estas redes sociales para la búsqueda activa de empleo. Para los jóvenes , las técnicas de empleo de "siempre" no parecen ser de su interés pero en cuanto trabajas estas técnicas a través de redes sociales: facebook, twitter, blog…se despierta en ellos todo el interés.

Carácter Innovador

El objetivo de las actuaciones diseñadas es introducirse en nuevas áreas de interés para el colectivo de jóvenes al que va dirigido. Se pretende adaptar las nuevas tecnologías y redes sociales 2.0 en la inserción sociolaboral de los jóvenes y para ello, se creará un blog con varios usuarios en el que contaremos la experiencia del "protagonista" del blog y lo que el proyecto les aporta en su búsqueda de empleo.

Transferibilidad

Un blog es una web por el cual podemos recopilar alguna información, textos, o artículos en el cual los demás usuarios pueden comentar y dar respuestas a algunas preguntas y entablar una posible conversación.

La utilidad en la búsqueda de empleo es fundamental ya que por medio de este se puedan realizar charlas o reuniones virtuales desde cualquier lugar tanto de expertos como de otros usuarios, la información se actualiza en tiempo real y es accesible para un amplio número de jóvenes de cualquier lugar

Aplicabilidad

Un blog es una herramienta muy útil y que se puede utilizar para diversas actividades, como es la búsqueda activa de empleo.

Se trata de un sistema gratuito. Este tipo de herramienta online está disponible, actualizada y ofrece al usuario una amplia visibilidad a través de la red.

Te proporciona contacto con empresas, acceder a candidaturas de empleo, entablar relación con compañeros (red de contactos), e incluso conseguir referencias profesionales en el perfil que se cree.

La percepción de estar en las redes sociales es muy positiva también para la empresa. El hecho de estar presente en ellas denota interés por el sector, capacidad relacional, dinamismo y avidez de información.

El blog es esencial para darte a conocer tanto social como profesionalmente.

Valor añadido

Entrevistas en la web. Se realizarán entrevistas, acompañadas de vídeos, a usuarios o también incluir varias herramientas de evaluación, tanto cualitativas (entrevistas en profundidad, grupos de discusión, benchmarking, etc.) como cuantitativas (escalas, encuestas, etc.)

Con la creación y difusión de un blog para la inserción laboral de Jóvenes, adaptamos las nuevas tecnologías y redes sociales en la inserción sociolaboral de los jóvenes.

Ellos mismos crean dicha herramienta que, a través de su propio lenguaje (redes sociales, web), les acerca al mundo laboral. Les ayuda a compartir experiencias, acceder a candidaturas de empleo, visualizar entrevistas de trabajo y conseguir referencias profesionales.

Es una herramienta actual, accesible y de utilidad para la empleabilidad de cualquier joven.

CONCLUSIONES Generales de los participantes en este cuaderno de buenas prácticas cuyo grupo diana es la población inmigrante, siendo su objetivo la inserción socio-laboral en la Comunidad de Madrid

"Los beneficiarios de un proyecto de inserción laboral no deben ser sólo los que buscan trabajo, sino también los que lo ofrecen"

"La educación no cambia el mundo, cambia a las personas que van a cambiar el mundo" Paulo Freire

"El intercambio de experiencias nos hace más humanos y sensibles a las necesidades de los demás, al mismo tiempo que nos enriquece de forma personal y esto nos ayuda a aumentar nuestra profesionalidad."

"Servicio Orientación Laboral es un proyecto que apoya la orientación socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social, generando un espacio para el encuentro, la motivación y el apoyo metodológico".

“En ocasiones, la realidad que percibimos nos hace caer en el pesimismo y el desánimo. El proyecto “Interrapción Resiste” es un ejemplo de que nuestra responsabilidad como técnicos es hacer justo lo contrario, es animar e ilusionar a los jóvenes capacitándoles y dándoles herramientas reales para que puedan emprender cualquier proyecto. “Interrapción Resiste” es un “¡si se puede!””

“La formación, el acompañamiento personal y la implicación de las empresas son elementos clave para aumentar las posibilidades reales de inserción laboral de las personas jóvenes con menos oportunidades.”

“Concretar el objetivo laboral al inicio del itinerario sociolaboral implica, planificar una búsqueda de empleo eficiente y eficaz, así como el autoconocimiento de las competencias y el nivel de empleabilidad”

“La Administración Local, y los Servicios Sociales en concreto, tienen la obligación de fomentar el empleo ya que constituye un elemento central de la política de inclusión social. Su objetivo central es favorecer el acceso de las personas con mayores dificultades de empleabilidad y mejorar su cualificación, adecuarla a las necesidades del tejido productivo.”

“El acceso a los recursos, la capacitación formativa para el empleo y la convivencia cultural siguen siendo ejes fundamentales para la diversidad y la integración de los inmigrantes en nuestra ciudad.”

“La inserción laboral, especialmente aquella con objetivos a medio y largo plazo, requiere de una atención integral que cubra aspectos tanto de intermediación laboral como de formación, mejora de habilidades y refuerzo psicosocial. La posibilidad de su realización en una sola institución es siempre una clara ventaja para el usuario y el profesional”

"La formación concertada con empresas es el principal acceso del usuario al mundo laboral"

“La Experiencia Vocacional en la Empresa es un modelo alternativo de trabajo en red, que, a su vez, permite a jóvenes en riesgo de exclusión la mejora de sus competencias sociales y laborales, así como la definición de su proyecto profesional gracias al contacto directo con el mundo del trabajo”

“El empoderamiento de los usuarios y el que creen posibilidades y alternativas diferentes para resolver su situación es la clave del cambio”

"Poner el know how de profesionales de Recursos Humanos a disposición de quiénes se preparan para incorporarse al mercado profesional es un complemento muy valioso para los itinerarios de inserción socio-profesional que se trabajan desde otras entidades sociales de carácter más asistencial".

“La administración local debe demostrar su capacidad de atención y resolución de los problemas planteados por la ciudadanía, demostrando la máxima eficiencia y flexibilidad. Por su adaptación al territorio, nos hallamos en la mejor disposición para dar respuestas locales a problemas globales”

Cuaderno de buenas prácticas

Editado por :

Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid
Dirección General de Inmigración
C/ Los Madrazo, 34
20814- Madrid
E-mail: cuidadania.europea@madrid.org
Web: www.madrid.org/inmigramadrid

Han colaborado en esta publicación:

Gonzalo Ortiz Lázaro- Director General de Inmigración

Javier Sánchez Jiménez- Subdirector General de Programas de Integración de Inmigrantes

Fernando Martinez Santamaría- Director del Observatorio para la Inmigración- Centro de Estudios y Datos

M.ª Asunción Molina Ventura- Jefe de Servicio del Observatorio para la Inmigración- Centro de Estudios y Datos

Laura Pérez Ortiz y Angela Blanco Trufero - Diplomados en trabajo social- Subdirección General de Centros de Atencion a Inmigrantes e Informes de Integración

Analia Aranguez y Angeles Dopachio- profesionales expertas en inmigración

Diseño y maquetación :

Beatriz Pérez Mena: Dirección General de Inmigración
José Gutiérrez Caballero: Asociación Guaraní

Fecha: septiembre de 2014

Depósito Legal: M-31.319-2014
Imprime: BOCM

La Suma de Todos

Comunidad de Madrid

www.madrid.org