

PLAN DE ACTUACIÓN EMPLEO JOVEN

LA RUECA ASOCIACIÓN



INDICE:

DATOS DE ENTIDAD	3
FINALIDAD	4
OBJETIVOS	7
PARTICIPANTES.....	7
SERVICIO DE EMPLEO JOVEN	9
METODOLOGÍA	9
ELEMENTOS METODOLÓGICOS:.....	11
FASES DEL PLAN DE ACTUACIÓN	14
ACOGIDA	14
DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD	15
PLAN DE ACCIÓN	16
TALLERES DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD. WORKBOX.....	17
TALLERES WORKBOX	18
FORMACIÓN OCUPACIONAL DURANTE 2016	24
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	31
PROSPECCIÓN EMPRESARIAL E INTERMEDIACIÓN LABORAL	36
FASE DE SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN	38
EVALUACIÓN	39
RESULTADOS ESPERADOS DURANTE 2016:	39
INDICADORES DE IMPACTO	40
CALIDAD Y MEJORA CONTINUA	42

ASPECTOS TRANSVERSALES: GÉNERO.....	42
ASPECTOS TRANSVERSALES: MEDIO AMBIENTE	43
ELEMENTOS CLAVE PARA REPLICAR	44
RECURSOS	44
RECURSOS HUMANOS	44
RECURSOS MATERIALES.....	46

DATOS DE ENTIDAD

LA RUECA ASOCIACIÓN: Somos 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, trabajamos en distintos proyectos con el fin de aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas más desfavorecidas y vulnerables.

Visión

Conseguir la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad social contribuyendo a la transformación positiva de la sociedad.

Misión

Acompañar socialmente a personas en riesgo de vulnerabilidad con el fin de facilitar su autonomía e independencia, fomentando la participación de la comunidad y trabajando en red.

Valores

Compromiso: es el entusiasmo personal con lo que hacemos y cómo lo hacemos para conseguir nuestros objetivos y contribuir a la transformación social.

Calidad: supone la mejora continua en relación a un excelente desempeño profesional al servicio de las personas, optimizando las acciones orientadas a la satisfacción de sus necesidades.

Creatividad: desarrollo de acciones innovadoras para satisfacer las necesidades sociales, siendo catalizadores del cambio y con la participación de los grupos de interés.

FINALIDAD

“LA RUECA” Asociación se preocupa por la realización de programas y proyectos que mejoren la empleabilidad de los y las jóvenes con el fin que mejoren sus competencias personales y técnicas y apoyarles en su inserción social a través del empleo en coordinación con diferentes instituciones públicas y en colaboración estrecha con las empresas, que son los instrumentos de generación del empleo.

En el marco de este plan de actuación planteamos, un itinerario integral de inserción laboral para jóvenes en situación de desventaja social, incluyendo acciones de orientación, formación e intermediación en la inserción laboral, partiendo de una problemática que responde a un fenómeno social resumido en que tales personas pertenecen a ciertos grupos que están, por sus peculiaridades y características, vinculadas a rasgos personales o sociales y encuentran serios obstáculos para su integración en el mundo socio-laboral y las altas tasas de desempleo.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tiene como finalidad mejorar la empleabilidad de los y las jóvenes, aumentar la calidad del empleo joven, promover la igualdad de oportunidades y fomentar el espíritu emprendedor.

Desde La Rueca hemos decidido abordar el empleo juvenil promoviendo procesos de inclusión laboral a través de la mejora de competencias, la formación técnica y la incorporación de empresas en el plan, pretendemos generar elementos clave para implementar un modelo de intervención, que contribuya a mejorar la efectividad de los proyectos de intervención sociolaboral con jóvenes.

En respuesta a esta situación y la necesidad, la inclusión social de los jóvenes, esbozamos para fortalecer su potencial a través de procesos de capacitación en torno a las TIC aplicadas al empleo. Este es capaz de generar procesos innovadores que se

puede adaptar a diferentes contextos sociales para satisfacer las necesidades globales.

Es decir, el esquema es mejorar el conocimiento de las TIC por parte de estas nuevas generaciones, que *Mark Prensky* denomina "*nativos digitales*". Dado que los patrones de aprendizaje y la obtención de la información han cambiado con la "era digital". Por otro lado nos encontramos a las generaciones adultas que no han crecido con esta tecnología y sufren una "brecha digital". Este aspecto abre un campo de oportunidades de empleo para los jóvenes, oportunidades de empleo alternativas que planteamos a través de este proyecto.

La idea principal es llevar a cabo un proceso de creación de competencias e instrumentos a través de la aplicación de las TIC en el lugar de trabajo, para aumentar sus posibilidades de empleo y dar lugar a procesos empresariales innovadores.

Con este plan pretendemos lograr la inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión social a través del desarrollo de procesos individualizados de inserción laboral mediante atenciones individuales, talleres de mejora de la empleabilidad (con una metodología propia denominada *Workbox* que explicaremos más adelante), formación ocupacional e intermediación laboral. Estas acciones tendrán en cuenta dos estrategias principales; por un lado aprovechar las fortalezas de los y las jóvenes en torno a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y por otro el trabajo directo con empresas, a través de la formación dual.

Buscamos explotar las potencialidades de los y las jóvenes para lograr su inserción laboral, por ello el principal efecto transformador es, en los y las propias jóvenes, al dotarles de herramientas personales y profesionales que les empoderan y les pongan en disposición de tener autonomía y motivación para lograr la incorporación laboral, por otro lado, todo el desarrollo formativo contando con las empresas logrará un cambio de percepción de estas sobre las personas jóvenes, que facilitará su contratación y en darles la oportunidad de demostrar los conocimientos adquiridos; Por otro lado, trabajamos sobre las perspectiva de los Territorios Socialmente

responsables, metodología que involucra a toda la comunidad en la mejora de las problemáticas sociales, en este caso del empleo joven, para ello se movilizarán recursos ciudadanos, de la administración y de la empresa de apoyo al plan, tanto a nivel de voluntariado de barrio como de colaboración de comercios de la zona como centros de prácticas y posibles centros de trabajo, buscando territorios sostenibles, inteligentes e integradores, basados en la estrategia europea 2020.

En cuanto a las líneas prioritarias, el proyecto está dirigido directamente a lograr la inserción laboral de los y las jóvenes, a través de estrategias grupales y formativas de mejora de la empleabilidad, todo el proceso estará enmarcado, por un lado en un acompañamiento directo a través de itinerarios de inserción laboral, incorporando la inclusión de la empresa en todo el proceso, y sobre todo para lograr la inserción a través de intermediación laboral directa, y en cuando se produzca la inserción del/a joven participante, continuar acompañando en la adaptación al puesto de trabajo, durante las fases de prospección, se realiza sensibilización a las empresas para incentivar que apliquen "clausulas sociales" en sus actuaciones, por otro lado se trabaja con empresas del entorno para favorecer su compromiso con el territorio.

OBJETIVOS

Lograr la inclusión laboral de jóvenes en riesgo de exclusión.

Y serán objetivos específicos del plan de actuación:

- Aumentar la empleabilidad de los y las participantes y mejorar sus procesos de búsqueda de empleo.
- Generar Actitudes y la motivación necesaria para afrontar el proceso de inserción laboral.
- Motivar para la continuación de un proceso formativo
- Descubrir y utilizar soluciones grupales y colectivas a problemas comunes, aumentando las redes sociales y generando procesos de autogestión
- Involucrar a las empresas y la comunidad en la inclusión laboral de los y las jóvenes.
- Acompañar individualmente a los y las jóvenes en la búsqueda activa de empleo.
- Motivar y acercar el conocimiento del mercado de trabajo a los y las jóvenes.
- Mejorar la empleabilidad de los y las jóvenes.

PARTICIPANTES

En este plan participan por un lado las empresas que necesiten cubrir necesidades específicas de personal y los protagonistas son los jóvenes entre 16 y 25 años, con las siguientes características:

- Escasos recursos para iniciar la búsqueda de empleo.
- Falta de formación y de experiencia laboral.
- Abandono precoz de la educación obligatoria.
- En situaciones de desventaja social.

Que pueden tener además las siguientes características particulares:

- Proceder de familias desestructuradas o con escasos referentes educativos.
- Carencia de hábitos laborales. Con indefensión aprendida (para enfrentarse al aprendizaje, a las relaciones interpersonales, a la búsqueda de empleo y, en general, al mundo adulto).
- Sin habilidades para el «éxito» (poca motivación de logro, baja resistencia a la frustración, poco control de las situaciones, etcétera)
- Con percepciones negativas del trabajo.

El acceso a los diferentes proyecto se desarrollará a través de diferentes canales:

Captación propia, por derivación de Servicios Sociales Municipales, Agencia de Reeducación y Reinserción de Menor Infractor de la Comunidad de Madrid, centros educativos y por otras entidades sociales.

SERVICIO DE EMPLEO JOVEN

Cuando trabajamos la inserción laboral con jóvenes estamos en un proceso complejo dónde influyen diferentes variables, tanto endógenas como son la falta de habilidades, los estudios básicos incompletos, la inmediatez en la toma de decisiones, como exógenas, la alta temporalidad del mercado de trabajo, la edad, la extrema polaridad del mercado de trabajo, la dificultad de determinados colectivos al acceso a un empleo.

Es un proceso integral, pues intervenimos en las diferentes áreas que afecten a la inserción laboral del/la joven.

Se produce una evaluación continua y sistemática del proceso por parte de todas las personas que participan en el mismo.

Ofrece una atención individual a cada joven participante.

METODOLOGÍA

Entendemos por ITINERARIO, aquél que se construye a partir de este procedimiento de intervención, como un *“Conjunto de acciones que la persona realiza para mejorar las condiciones de acceso al mercado laboral”*

Aspectos a tener en cuenta:

- Se trata de acciones planificadas y justificadas, es decir, con unos objetivos concretos e integrados en el itinerario personalizado en función de los resultados del diagnóstico.
- Tienen un sentido lógico en el camino a seguir para alcanzar los objetivos de inserción de la persona.
- Las acciones deben estar ligadas a las características y realidad de la persona.

- Son acciones de mutuo acuerdo para hacer que la persona se responsabilice de su propio proceso de inserción, lo que implica una participación activa.

De esta definición nos gustaría resaltar elementos concretos del Itinerario de inserción Sociolaboral:

- SINGULARIZACIÓN DE LOS PROCESOS. Configura la respuesta a cada situación de manera individualizada, a la medida de cada usuario/a y adaptada a sus características personales, sociales y laborales, para dar respuestas más eficaces.
- PERSONALIZADO. Requiere de un tratamiento altamente personalizado mediante entrevistas individuales y un acompañamiento a cargo del orientador/a durante la totalidad del proceso.
- CARÁCTER PEDAGÓGICO: incita al desarrollo, adquisición de competencias para llevar a cabo un proyecto personal, para la configuración o recuperación de esos proyectos.
- CARÁCTER PROCESUAL. Tiene un comienzo y un fin, con objetivos claros y pasa por determinados momentos de la globalidad. Entenderlo como proceso implica diferentes ritmos de actuación.
- FLEXIBLE. La planificación tiene que estar adaptada a la realidad de la persona que puede ser cambiante y que tiene que ser capaz de dar respuesta a los diferentes momentos por los que pase la persona hasta dar respuesta al objetivo de inserción. Además de poder introducir cambios según vayan surgiendo actividades laborales no previstas de antemano.
- EVALUABLE. Imprescindible para la reformulación de los objetivos en cualquier momento que se haga necesario.

ELEMENTOS METODOLÓGICOS:

Recuperando la TUTORIZACIÓN de los procesos: se trata de descentrar una intervención tradicional centrada en acciones y recursos, para llevar al centro de la orientación misma la relación entre orientador/a y persona orientada y el proceso de acompañamiento.

Dando mayor relevancia al TRABAJO EN EQUIPO: frente a la importancia que cobra la relación entre orientador/a y orientado/a, como mecanismo de control el equipo ayuda a evitar los sesgos propios de ese tipo de intervención.

Ofrecimiento a las personas participantes en nuestros programas de participación en otro tipo de ACTIVIDADES PARA LA PROMOCIÓN SOCIAL Y CULTURAL con el fin a consolidar redes sociales de apoyo y una mayor participación ciudadana.

Se realiza un DIAGNÓSTICO DE LA EMPLEABILIDAD desde las primeras entrevistas con los objetivos de:

Conocer las posibilidades, limitaciones y fortalezas de las personas atendidas.

Favorecer y facilitar que las personas atendidas puedan tomar decisiones con respecto a su itinerario.

Que la persona atendida conozca sus posibilidades ocupacionales para desarrollar a través de su itinerario.

El modelo de intervención que guía las acciones de orientación, formación e inserción es el modelo de "COMPETENCIAS PROFESIONALES". Basándonos en este modelo, todas las acciones enfatizan el desarrollo de las capacidades y recursos personales necesarios para reforzar los procesos de inserción social y laboral de las mujeres y hombres potenciando la capacidad de aprendizaje y transferencia de las competencias adquiridas y desarrolladas en distintos ámbitos, al contexto laboral. Se enfatizan, también de forma especial, procesos de autoestima (autoconocimiento y

autovaloración) que implica: la valoración de las habilidades y experiencias específicas de cada participante.

Según el modelo conceptual y metodológico en el que nos basamos, la competencia profesional está compuesta por tres grandes grupos de competencias:

1. Referentes a los conocimientos técnico-específicos de una ocupación,
2. Aquellas que son requisitos de base para la empleabilidad,
3. El conjunto de comportamientos laborales del sujeto.

Todas ellas se adquieren y se desarrollan en distintos entornos: formación, experiencia laboral y experiencia personal.

La participación como elemento metodológico fundamental en este proceso:

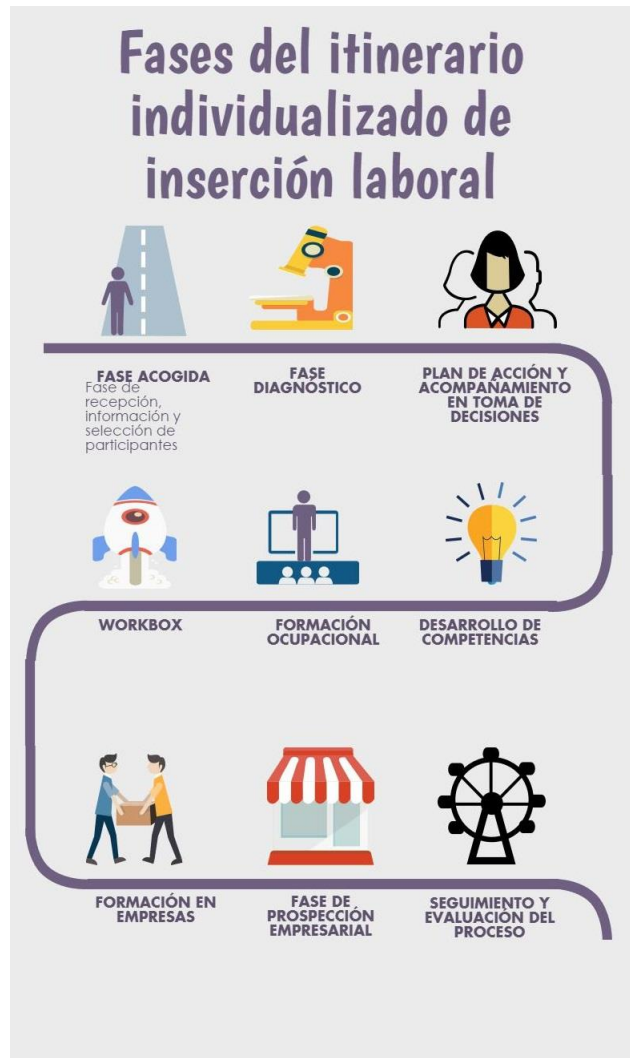
Participación en actividades: Los y las jóvenes son quienes deciden a través de las entrevistas de orientación laboral y la construcción de su plan de acción cual será grado de participación en las actividades y en cuales participan. Además, el proyecto favorece la flexibilidad y la autogestión, a través de asambleas dirigidas por los y las jóvenes en las que deciden que actuaciones se asemejan a sus necesidades y expectativas.

Participación en la evaluación: El proceso de evaluación de proyectos establece que los y las participantes desarrollan la evaluación a través de grupos de discusión y encuestas de satisfacción, con los resultados de estas acciones se realiza el informe de necesidades, el cual incluye acciones de mejora a implantar en el plan con la colaboración de los y las participantes.

Participación en la planificación, diseño o dirección de las actividades: Los y las jóvenes contribuyen con sus ideas al cambio y a la mejora y tienen un impacto en la prestación de servicios. Estas acciones se garantizan a través de:

- Grupos de reflexión de cómo organizar nuevos servicios.
- Grupos de trabajo de planificación de distintas actuaciones.
- Autogestión de sesiones en los talleres de mejora de competencias.

FASES DEL PLAN DE ACTUACIÓN



ACOGIDA

Momento con se inicia con la llegada del/la joven a la entidad y se finaliza con un diagnóstico de ocupabilidad que se concretará en un Plan de trabajo consensuado.

La finalidad de esta fase atiende a:

Recepcionar la demanda:

1. Conocer la demanda inicial del/a joven.

2. Informar del servicio de empleo de la Entidad.
3. Registrar los datos personales de/la joven. Y que nos firme el documento de autorización de protección de datos y consentimiento informado de los mismos.
4. Identificar las barreras que dificultan al o la joven demandante de empleo el acceso al mercado de trabajo, así como su respuesta ante el servicio (disponibilidad, interés por participar, acceso al empleo a corto plazo, conocimiento del mercado laboral, manejo de técnicas de búsqueda de empleo....)
5. Desarrollar una primera acción de orientación para conocer las demandas explícitas al servicio y la asunción del compromiso hacía el desarrollo de un itinerario integrado de inserción sociolaboral.

DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD

Mediante una tutoría individual se continúan recogiendo datos, basados en un guión estructurado (formación, experiencia profesional, objetivo laboral, motivaciones, expectativas, grado de necesidad económica..) así como la valoración de variables relevantes que inciden en la empleabilidad (atribución causal del desempleo, expectativas ante el empleo, actitud ante la formación, autoestima, etc). Esto nos dará pautas para la elaboración del plan de trabajo conjuntamente.

La importancia de este diagnóstico es esencial, pues es la base para todo un sistema de evaluación de los avances en los procesos individuales.

PLAN DE ACCIÓN

Una vez que hemos realizado el diagnóstico con el/la joven participante, asesoramos al /la joven para que puedan tomar decisiones en cuanto a las actividades a realizar en base a su objetivo ocupacional. Es en esta entrevista donde la persona participante toma conciencia de sus necesidades para que pueda definir su plan personal de empleo y formación.

La orientación laboral es un proceso de acompañamiento que un técnico de inserción laboral realiza junto al joven para que este pueda identificar sus fortalezas y competencias así como sus puntos más débiles para mejorar su empleabilidad y construir un plan de trabajo que permita alcanzar los objetivos propuestos.

La elaboración del plan de trabajo se centra en determinadas acciones (tutorías individuales, acciones grupales, formación ocupacional, formación en empresa, intermediación laboral), que tienen que estar temporalizadas y en función de unos objetivos concretados con el/la participante.

Acompañamiento en toda la ejecución del plan de trabajo: una vez el/la joven inicia su plan de trabajo, el/la técnico de inserción laboral va a acompañar todo el proceso y lo revisaran mediante diversas entrevistas de seguimiento. Estas diferentes entrevistas (entrevistas de seguimiento, renovación del compromiso) tienen como finalidad el verdadero acompañamiento hacia el empleo y la evaluación constante de los cambios que cualquier recurso utilizado por la persona ha tenido en su mejora de la empleabilidad. Estas entrevistas se van enlazando con los procesos grupales planteados. La función orientadora se mantiene durante todo el itinerario para garantizar la eficacia de las acciones planteadas inicialmente.

TALLERES DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD. WORKBOX

1.1 WORKBOX: CONJUNTO DE HERRAMIENTAS.

Son un *Conjunto de Herramientas* y recursos para jóvenes que quieran acceder al empleo. Herramientas para aprender habilidades sociales, conocer técnicas de resolución de conflictos, generar motivación para enfrentarse a la problemática del empleo pero también adquirir habilidades diversas, facilitar a los jóvenes su auto conocimiento y acercar técnicas de promoción personal, a través de las TIC y de otros elementos más clásicos, para facilitar la búsqueda de empleo.

1.2. SESIONES LIBRES

Son un conjunto de sesiones abiertas para jóvenes de 16 a 25 años, donde los participantes solo tienen que estar interesados y acudir a aquellas sesiones que más le atraigan, necesiten o piensen que van a disfrutar. Por supuesto, siempre pueden acudir a todas las sesiones, lo que creará vínculos más densos entre todo el grupo de participantes, aumentando la red de contactos de cada uno de ellos y ellas. Además los participantes podrán crear nuevas sesiones para compartir habilidades y conocimientos con el resto de compañeros.

1.3. DESCUBRIENDO REALIDADES Y RELACIONES

Hablaremos y trataremos la realidad del Mercado de Trabajo para que los y las participantes tengan un conocimiento de la realidad ajustado. Pero también agudizaremos la percepción de los jóvenes para identificar los problemas comunes y pensar en soluciones compartidas. Así se intentará hacer patentes los lazos y relaciones entre las personas, generando conexiones entre el grupo y entre estos con

la comunidad, para alentar la iniciativa de los participantes y la colaboración, entre ellos y con iniciativas sociales.

1.4. PARTICIPACIÓN DE EMPRESAS.

En algunas sesiones se invita a profesionales de Recursos Humanos de empresas relacionadas con los principales sectores de ocupación y con empresas o comercios del propio barrio para que sean los que las impartan y así los y las jóvenes pueden tener una visión más realista y cercana a la empresa.

1.5. ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD

Según las necesidades de los y las jóvenes, se crearán acciones destinadas a cubrir esas necesidades, en un principio se realizarán: Grupo de búsqueda de activa de empleo, sesiones de información por ramas profesionales y mercado laboral, acciones para la igualdad de oportunidades y género, acciones para el desarrollo de habilidades y competencias personales y profesionales.

TALLERES WORKBOX

Las sesiones de Workbox tienen una duración de dos a cuatro horas, como hemos comentado son sesiones libres y además los y las participantes pueden adaptarlas o proponer sesiones nuevas.

Contamos con 12 sesiones base y 5 sesiones extra.

SESIÓN OBJETIVO LABORAL.

Objetivos:

- Presentar y mejorar las relaciones dentro del grupo.
- Obtener un conocimiento de ellos mismos y poder definir a partir de sus capacidades o aptitudes lo que quieren hacer.
- Ser capaces de analizar el puesto de trabajo al que quieren acceder.

Contenidos:

- Dinámica de Presentación
- Cuestionario de Orientación Vocacional.
- Análisis del puesto de trabajo.

SESIÓN INICIANDO LA BÚSQUEDA I.

Objetivos.

- Conocer y utilizar diferentes herramientas TIC para la búsqueda de empleo
- Compartir métodos de contacto para afrontar de manera grupal el proceso.
- Reconocer al grupo como una solución para la búsqueda de empleo individual.

Contenidos:

- ¿Que es búsqueda de empleo?
- El correo
- Los Repositorios
- Redes sociales para la búsqueda.

SESIÓN INICIANDO LA BÚSQUEDA II.

Objetivos.

- Conocer y utilizar diferentes herramientas TIC para la búsqueda de empleo
- Compartir métodos de contacto para afrontar de manera grupal el proceso.
- Reconocer al grupo como una solución para la búsqueda de empleo individual.

Contenidos:

- Repasando ¿Cómo hacemos la búsqueda?
- Buscando en la red.

- Compartamos la búsqueda.

SESIÓN OFFICE: WORD

Objetivos.

- Conocer la herramienta "Word" como procesador de texto y las diferentes funcionalidades de dicho programa para apoyar el proceso de búsqueda de empleo
- Conseguir una mejora de la empleabilidad a través del conocimiento aplicado en la utilización de herramientas informáticas.
- Fomentar el apoyo y trabajo en grupo compartiendo habilidades y conocimientos.

Contenidos

- Presentación de Word y sus funcionalidades.
- Ejercicios y prácticas

SESIÓN CURRICULUM VITAE

Objetivos.

- Mejorar el conocimiento y las relaciones dentro del grupo.
- Conocer la herramienta del Currículum Vitae para realizar procesos de búsqueda
- Ser capaces de realizar un CV y adaptarlo a la oferta de trabajo.

Contenidos

- Dinámica de presentación y de distensión
- Debate sobre el CV.
- Dinámica "Soy Prácticas en empresa"
- Taller "Hagamos un Currículum"
- Bonustrack: La carta de presentación.

SESIÓN VIDEOCURRICULUM

Objetivos.

- Conocer y utilizar el Video Curriculum como herramienta de búsqueda de empleo.
- Conocer las Técnicas y recursos más útiles para la realización de video Currículum.
- Mejorar el análisis y el conocimiento personal, así como el sentido de pertenencia al grupo.

Contenidos

- ¿Hay que hacer un Video CV?
- El Video Curriculum del grupo

SESIÓN HABILIDADES SOCIALES

Objetivos

- Desarrollar las habilidades sociales básicas para el correcto desempeño personal en puestos de trabajo y la vida diaria.
- Ser capaz de resolver o prevenir problemas y dificultades en sus relaciones con otras personas y en el mismo grupo.

Contenidos

- La Escucha activa.
- Empatía.
- La Asertividad.
- El lenguaje corporal.
- Resolución de conflictos.

SESIÓN ENTREVISTAS DE TRABAJO

Objetivos

- Mejorar sus habilidades sociales y competencias.
- Compartir soluciones a problemas comunes.
- Conocer y saber manejar las técnicas para enfrentarse a una entrevista

Contenidos

- Dinámica de distensión.
- Entrevista de Trabajo "Experiencias"
- Rolplaying

SESIÓN OFFICE: WORD II

Objetivos

- Conocer la herramienta "Word" como procesador de texto y las diferentes funcionalidades de dicho programa para apoyar el proceso de búsqueda de empleo
- Conseguir una mejora de la empleabilidad a través del conocimiento aplicado en la utilización de herramientas informáticas.
- Fomentar el apoyo y trabajo en grupo compartiendo habilidades y conocimientos

Contenidos

- Repaso de Ejercicios y prácticas de la sesión Word I.
- Realización de prueba de acreditación MOS (Microsoft Office Specialist Word).

SESIÓN CONSUMO RESPONSABLE

Objetivos

- Fomentar las relaciones de solidaridad entre el grupo y con la sociedad.
- Asegurar el mantenimiento del empleo a través de la gestión del salario.
- Conocer la realidad de manera ajustada.

Contenidos

- Visionado Documental "Comprar, tirar, comprar" y debate.
- Gestión de Tu salario.

SESIÓN OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL TRABAJO

Objetivos

- Conocer los Derechos y deberes básicos en materia laboral.
- Conocer la realidad y ajustar expectativas referentes al mundo del trabajo.

Contenidos

- Normas y Obligaciones básicas.
- La nómina.

SESIÓN BRANDING PERSONAL

Objetivos

- Fomentar el Autoconocimiento de cada participante.
- Definir y planificar objetivos profesionales y estrategias para su consecución.
- Dar a conocer herramientas de comunicación y creación de contenidos, posibilitando su uso individual, grupal y comunitario

Contenidos

- Branding Personal, una pequeña introducción.
- Herramientas 2.0 para el Branding.

SESIONEMPREDIMIENTO JUVENIL

Objetivos

- Optimizar la empleabilidad de l@s jóvenes.
- Incentivar la contratación e iniciativa social/ empresarial de l@s jóvenes.
- Adecuar la información que reciben en Workbox con la realidad del mercado de trabajo.

Contenidos

- Técnica para generar ideas: Brainstorming acerca del Emprendimiento.
- Debate, discusión. Análisis del contexto actual: escasa empleabilidad de los y las jóvenes. Estrategias de emprendimiento.
- Acercamiento a la realidad del emprendimiento social.
- Simulación de un posible proyecto social/ empresarial.

FORMACIÓN OCUPACIONAL DURANTE 2016

Entendemos esta fase como el conjunto de acciones de formación que permite a los /as jóvenes adquirir todo tipo de competencias técnicas y actitudinales. Durante esta fase tenemos la programación de diferentes cursos de formación.

CURSO AUXILIAR DE CAMARERO/A

Duración: 150 horas de formación Dual. 70 Horas formación en aula y 80 horas de formación en empresa.

Nº de cursos: 3

Participantes: 15 jóvenes.

Resumen: Formación destinada desarrollo de ocupaciones en establecimientos hosteleros, para la atención como camarero en diferentes servicios como barra, sala o terraza. El curso pretende abordar todas aquellas competencias necesarias para el desarrollo de la actividad profesional. Por un lado supondrá un entrenamiento por parte del alumno en todas aquellas competencias propias de la ocupación, a través del desarrollo en aula, mediante sesiones dirigidas por un tutor de la entidad. También supondrá un entrenamiento en habilidades prácticas mediante el sistema de formación dual, prestando servicio en empresa y bajo la dirección de un tutor en la empresa, que dirigirá su formación y su enseñanza. Junto al entrenamiento básico en competencias técnicas propias de la profesión, los participantes adquirirán competencias genéricas que faciliten las labores profesionales de cada persona. Así los participantes estarán Capacitados para el desempeño operativo del puesto de trabajo y desarrollarán competencias que les permita obtener un grado de excelencia

Objetivos:

- Dotar de competencias técnicas, operativas y genéricas para el desempeño de labores propias de camarero en establecimientos hosteleros.

- Conocer y contactar con el mundo profesional de la hostelería para favorecer los procesos de búsqueda de empleo y el aumento de la empleabilidad
- Generar conocimientos y experiencias en el ámbito profesional que orienten y definan claramente objetivos profesionales

Contenidos:

Módulo 1. El perfil del Camarero/a y el organigrama en el puesto de trabajo

Módulo 2. Competencias básicas, técnicas y operativas

Módulo 3. Herramientas, equipos e instalaciones del lugar de trabajo

Módulo 4. Protocolo y servicio

Módulo 5. Manipulación de alimentos

Módulo 6. Trabajo con perspectiva de Género

CURSO LOGÍSTICA. OPERARIO/A DE ALMACÉN

Duración: 175 horas de formación Dual. 75 Horas formación en aula y 100 horas de formación en empresa.

Nº de cursos: 2

Participantes: 15 jóvenes.

Resumen: La Formación de Operario de Almacén tiene como objetivo formar a los participantes en las habilidades profesionales, competencias operativas y técnicas de la ocupación, además de otras habilidades y competencias generales necesarias para desempeñar funciones como operario de almacén y logística. Por un lado supondrá un entrenamiento por parte del alumno/a en todas aquellas competencias propias de la ocupación, a través del desarrollo en aula, mediante sesiones dirigidas por un tutor de la entidad. También supondrá un entrenamiento en habilidades prácticas mediante el

sistema de formación dual, prestando servicio en empresa y bajo la dirección de un tutor en la empresa, que dirigirá su formación y su enseñanza. Así los participantes estarán capacitados para el desempeño operativo del puesto de trabajo y desarrollarán competencias que les permita obtener un grado de excelencia.

Objetivos:

- Dotar de competencias técnicas, operativas y genéricas para el desempeño de labores de operario de almacén.
- Conocer y contactar con el mundo profesional de la logística para favorecer los procesos de búsqueda de empleo y el aumento de la empleabilidad.
- Generar conocimientos y experiencias en el ámbito profesional que orienten y definan claramente objetivos profesionales

Contenidos:

Módulo 1. El perfil del operario de almacén y el organigrama en el puesto de trabajo

Módulo 2. Competencias básicas para el trabajo en almacén y logística

Módulo 3. Competencias técnicas y operativas del sector de la logística

Módulo 4. Herramientas y equipos para el trabajo

Módulo 5. Manipulación de alimentos

Módulo 6. Trabajo y perspectiva de Género

Módulo 7. Buscamos Empleo...

CURSO DE AUXILIAR DE TIENDA TECNOLÓGICA

Duración: 250 horas. 150 horas de teoría y 100 horas de formación en empresas.

Nº de cursos: 2

Participantes: 20 jóvenes

Resumen: Formación con duración de 150 horas teóricas destinada a formar a los y las participantes para trabajar en comercios de cara al público apoyando a los y las clientes en la actualización, configuración y consultas relacionadas con aparatos tecnológicos: smart tv, smartphones, tablets etc, además de una iniciación al diseño, programación y diseño de aplicaciones.

Objetivos:

- Aprender los principios fundamentales en la atención al cliente, identificando su tipología y las claves del proceso de comunicación.
- Identificar que son las denominadas tecnologías de la información y la comunicación y su gran importancia en la actividad empresarial actual.
- Aprender atender a los clientes haciendo uso de las diferentes tecnologías de la información existentes y de mayor uso común, logrando la máxima satisfacción del usuario.
- Aprender a configurar y manejar la tecnología de los diferentes dispositivos móviles para ayudar al cliente en sus consultas sobre esta tecnología.
- Aprender a tratar y solucionar eficazmente las reclamaciones de clientes.

Contenidos:

Módulo 1. ATENCIÓN AL CLIENTE/A: Principios básicos de la atención al cliente. La relación con el cliente. La calidad en la atención al cliente. LOS CLIENTES/AS: Quiénes son los clientes. Tipos de clientes. El trato con los clientes. El trato con clientes conflictivos LA COMUNICACIÓN El proceso de comunicación Errores de la comunicación Escucha activa Técnicas de comunicación eficaz.

Módulo 2: LA ATENCIÓN AL CLIENTE MEDIANTE TICS. INSTRUMENTOS A UTILIZAR EN LA ATENCIÓN AL CLIENTE MEDIANTE TIC. Sistemas de mensajería instantánea y sms. Llamadas telefónicas. El Correo electrónico. El portal web. Redes sociales. LA

ATENCIÓN TELEFÓNICA. Principios de un servicio telefónico de calidad. Uso de etiqueta telefónica.. COMUNICACIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO. Pautas para una correcta atención al cliente mediante e-mail. Confidencialidad en el uso del correo electrónico. EL PORTAL WEB. Sección contacto de tu página Web. LA ATENCIÓN AL CLIENTE MEDIANTE REDES SOCIALES. Principales redes sociales. Política de actuación en las redes sociales.

Módulo 3: CONFIGURACIÓN Y MANEJO DE TECNOLOGÍA MOVIL. TÉCNOLOGÍA ANDROID 4.4. Cómo configurar los dispositivos. Ayuda y asistencia. Google Now. Android Beam. Administrador de dispositivos Android. APLICACIONES. Google Play, Hangouts, Agenda y calendario, Navegación, SEGURIDAD EN DISPOSITIVOS MÓVILES.

Módulo 4: INTRODUCCIÓN APPINVENTOR.

Módulo 5: TRATAMIENTO DE SITUACIONES CONFLICTIVAS. Quejas y Reclamaciones Gestión y tratamiento de las reclamaciones. LA ACTITUD IDEAL ANTE UNA RECLAMACIÓN. Actitudes Adecuadas ante las Reclamaciones. Cómo Tratar a un Interlocutor/a Enfadado. Cómo Tratar a Clientes/as Difíciles

CURSO AUXILIAR POLIVALENTE EN SERVICIOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE:

Duración: 100 horas de formación Dual. 75 Horas formación en aula y 100 horas de formación en empresa.

Nº de cursos: 2

Participantes: 15 jóvenes.

Resumen: La Formación de Atención al público pretende formar a los participantes en esta actividad intersectorial, del área de los servicios, adquiriendo las competencias necesarias para realizar la atención y desarrollar funciones para el trato y la recepción del principal valor de las empresas, el cliente, en cualquiera de las fases de la

actividad. Supone una formación en todas aquellas funciones básicas de la ocupación como la atención telefónica, la recepción, asistencia de personas y labores administrativas. Pero también se realizará un entrenamiento práctica en el puesto de trabajo, a través de la colaboración con empresas, que permita la realización de prácticas en modalidad dual

Objetivos:

- Dotar de competencias técnicas, operativas y genéricas para la atención al público.
- Conocer y contactar con el mundo empresarial para favorecer los procesos de búsqueda de empleo y el aumento de la empleabilidad.
- Generar conocimientos y experiencias en el ámbito profesional que orienten y definan claramente objetivos profesionales.

Contenidos:

Módulo 1. Atención al público y al cliente: perfil profesional

Módulo 2. Tipología de clientes, necesidades y comunicación

Módulo 3. Competencias personales e interpersonales para la atención al público.

Módulo 4. Competencias operativas y de ámbito en la atención al público

Módulo 5. Manipulación de alimentos.

Módulo 6. Trabajo y perspectiva de Género

Las acciones formativas que desarrollamos durante 2016 con Certificado de Profesionalidad son:

ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES.

Nº de horas: 450 horas. 370 horas teoría y 80 horas de prácticas en empresas.

Objetivos:

Atender a personas dependientes en el ámbito sociosanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

Contenidos:

MF1016_2: Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional. (100 horas):

UF0127: Apoyo en la recepción y acogida en instituciones de personas dependientes. (30 horas). UF0128: Apoyo en la organización de actividades para personas dependientes en instituciones. (70 horas). MF1017_2: Intervención en la atención higiénico-alimentaria en instituciones. (70 horas)

MF1018_2: Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones. (70 horas)

MF1019_2: Apoyo psicosocial, atención relacional y comunicativa en instituciones. (130 horas):

UF0129: Animación social de personas dependientes en instituciones. (30 horas)

UF0130: Mantenimiento y mejora de las actividades diarias de personas dependientes en instituciones. (50 horas). UF0131: Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones. (50 horas)

MP0029: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones. (80 horas)

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Tener desarrolladas determinadas competencias en cada persona es un elemento fundamental para conseguir y mantener un empleo, para ello elaboramos un manual de formación en competencias demandadas por el mercado laboral.

Todos los y las jóvenes tienen que incorporar en su proceso de formación la realización de estos talleres de mejora en 5 competencias laborales transversales.

FLEXIBILIDAD Y GESTIÓN DEL CAMBIO.

Definición

Capacidad para gestionar y dar respuesta satisfactoria a los cambios, distintas tareas o escenarios posibles que nos encontramos en nuestro puesto de trabajo: cambio de tareas, de roles, romper la zona de confort...

Flexibilidad y gestión del cambio es la habilidad de adaptarse y trabajar eficazmente en diferentes y variadas situaciones y con personas o grupos distintos. Supone entender y valorar posturas o puntos de vista diferentes, o bien adaptar el propio enfoque a medida que la situación lo requiera. También cambiar o aceptar sin problemas los cambios en la propia Organización o en las responsabilidades del puesto de trabajo.

Fuente: <http://w27.bcn.cat/porta22/es/altres/diccionari.jsp>

Una persona flexible será capaz de:

Adaptarse a los cambios del entorno

- Saber ceder en sus propios planteamientos y objetivos iniciales cuando la situación lo requiere, adaptando los procedimientos. Reacciona con flexibilidad y se adapta a los "imprevistos" y obstáculos que pueden llegar a cambiar significativamente su trabajo.

- Adecuar los objetivos o proyectos a la situación del mercado y al entorno en la cual se enfrenta.
- Promover e implementar cambios en los procesos o productos para adaptarse a los cambios del entorno y a las circunstancias.

El concepto de flexibilidad está muy ligado a adaptabilidad. Adaptarse implica aceptar la nueva situación y dejar de ser o de hacer como hasta el momento, para ser o hacer de una manera nueva en busca de resultados.

Zona de confort

Qué es la zona de confort

La zona de confort, es el conjunto de todos aquellos lugares físicos o psicológicos en los que nuestra mente se siente segura, cómoda y protegida.

<https://www.youtube.com/watch?v=a5BdtbHmTIE>

Para el conocimiento y desarrollo de las competencias realizamos DINÁMICAS GRUPALES cuyos objetivos son:

- Experimentar el trabajo en equipo y la necesidad de adaptarse a los demás para poder cumplir una tarea.
- Aceptar los aspectos rechazados de la propia personalidad mediante un juego de roles.
- Fomentar la colaboración y la comunicación
- Reflexionar de manera sincera con una serie de preguntas y establecer un diálogo entre los participantes para reflexionar en base a estas respuestas.
- Amoldarnos y tener apertura al cambio, tomándolo no como una pérdida, sino, como una ganancia.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

Definición:

Resolución de conflictos. Es la capacidad de negociar y resolver desacuerdos. Las personas dotadas de esta competencia:

- Manejan a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.
- Reconocen los posibles conflictos, sacan a la luz los desacuerdos y fomentan la desescalada de la tensión.
- Alientan el debate y la discusión abierta.
- Buscan el modo de llegar a soluciones que satisfagan a todos los implicados.

“Si no eres parte de la solución, eres parte del problema”

Fases de Resolución de Conflictos:

1. Darse cuenta del problema.
2. Definir el problema.
3. Decidir un objetivo (qué deseas que ocurra).
4. Brainstorming de posibles soluciones.
5. Consecuencias de cada solución (que ocurriría si...).
6. Escoger la mejor solución.
7. Diseñar un plan de ejecución.

Para el conocimiento y desarrollo de las competencias realizamos DINÁMICAS GRUPALES cuyos objetivos son:

- Desarrollar la creatividad para elaborar estrategias grupales y hacer del otro u otra un cooperador o cooperadora en lugar de un competidor o competidora

- Estimular la búsqueda de soluciones creativas a los conflictos
- Potenciar la capacidad para tomar decisiones en grupo
- Analizar los diferentes aspectos del proceso de regulación de los conflictos y especialmente, la toma de decisiones.
- Fomentar y la colaboración y la comunicación.
- Analizar otros puntos de vista en el análisis de un problema.
- Fomentar la creatividad en la resolución del problema.

PROACTIVIDAD

Definición

La Proactividad se puede asociar a la iniciativa. No obstante, la iniciativa, por sí sola no ejemplifica la puesta en juego de la actitud proactiva. También nos podemos referir a ella como lo opuesto a la Reactividad. Las personas proactivas se mueven por valores cuidadosamente meditados y seleccionados. Pueden pasar muchas cosas a su alrededor pero son dueñas de cómo quieren reaccionar ante esos estímulos. Centran sus esfuerzos en lo que pueden hacer, se dedican a aquellas cosas sobre las cuales pueden y quieren actuar.

Para el conocimiento y desarrollo de las competencias realizamos DINÁMICAS GRUPALES cuyos objetivos son:

- Aprender a confiar en nuestros propios sentidos e intuición para comprender de manera plena, y lo más certeramente posible, todo lo que sucede a nuestro alrededor.
- Tener coraje para valorar opciones, asumir nuestra responsabilidad y tomar decisiones difíciles o arriesgadas.
- Actuar, con energía y resolución.

- Dirigir todos nuestros recursos y capacidades hacia un objetivo con sentido, sin tener miedo y aprendiendo de los errores.

TRABAJO EN EQUIPO

Definición:

Trabajar en equipo implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común.

A: Fortalece el espíritu de equipo en el aula. Expresa satisfacción personal con los éxitos de sus compañeros de clase.

B: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

C: Solicita la opinión al resto del grupo. Valora sinceramente las ideas y experiencia de los demás; mantiene una actitud abierta para aprender de los otros. Promueve la colaboración de los distintos equipos, dentro de ellos y entre ellos. Valora las contribuciones de los demás aunque tengan diferentes puntos de vista.

D: Cooperar. Participa de buen grado en el grupo, apoya sus decisiones. Realiza la parte de trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás y los tiene al corriente de los temas que lo afectan. Comparte información.¹

Para el conocimiento y desarrollo de las competencias realizamos DINÁMICAS GRUPALES cuyos objetivos son:

- Facilitar una mejor comprensión de los procesos de producción y del sistema de intercambios comerciales entre los países industrializados y los países en vías de desarrollo.

- Fomentar el trabajo en equipo. Para que el grupo pueda fabricar el mayor número de cubos es necesario que el equipo tenga un buen ritmo de trabajo y un buen clima.
- Trabajar la empatía. Ser capaz de ponerse en el lugar del otro equipo para saber cómo actuar a la hora del intercambio de materiales.

PROSPECCIÓN EMPRESARIAL E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Esta fase será prioritaria para el desarrollo del proyecto y conseguir los objetivos que nos hemos propuesto. Es necesario generar una red de empleadores/as que contribuyan a fortalecer el servicio y que colaboren en la integración sociolaboral de los y las jóvenes participantes.

Establecemos los siguientes mecanismos de acción para conseguir los objetivos:

PROSPECCIÓN EMPRESARIAL

Por trayectoria en diferentes programas de empleo que hemos ejecutado tenemos convenios de colaboración entre nuestra entidad y empresas de diferentes sectores productivos, y como acciones de continuidad los técnicos desarrollan una labor comercial de captación de ofertas y detección de oportunidades laborales.

Una vez que hemos contactado con una empresa y está nos envía una oferta de empleo hacemos un análisis del puesto de trabajo para así ofrecerle al o a la joven máxima información disponible, para ello tenemos diseñadas unas fichas que la empresa nos cumplimentará previamente.

El análisis de puesto de trabajo es importante, porque va a incidir directamente en la adecuación al puesto. También este análisis es un punto de partida para el proceso de selección y formación que podamos diseñar para las empresas.

Se realizará una evaluación permanente y seguimiento sobre las ofertas que se estén gestionando con el fin de fidelizar a las empresas que están en convenio con las entidad.

Los sectores donde incidiremos en la búsqueda de ofertas de empleo son aquellos relacionados con la formación ofrecida a los y las jóvenes y en función de sus perfiles profesionales conjugando las actuaciones realizadas y su anterior andadura profesional, destacando aquellos en los que hay una mayor demanda de profesionales:

- Sectores hosteleros.
- Sectores relacionados con logística
- Sectores relacionados con la atención a cliente, bien presencial, telefónico o por internet.
- Sectores de supermercados y grandes superficies.

INTERMEDIACIÓN LABORAL:

Este será un aspecto importante del desarrollo en la gestión de ofertas de empleo con el fin de garantizar el proceso de intermediación laboral y la gestión de la calidad del servicio. El proceso que se establecerá será el siguiente:

- Selección previa de las/os participantes que pueden cubrir la oferta laboral en el marco de los itinerarios de inserción sociolaboral que se estén llevando a cabo en el momento de aceptación de la oferta por parte de la empresa que se tenga firmado convenio.
- Valoración de la oferta conjuntamente con el o la joven tanto a nivel individual como a nivel grupal, evaluando la posibilidad de la inserción sociolaboral y las condiciones laborales del puesto de trabajo.

Se realizará una sesión de preparación de la entrevista, con el fin de hacer una preparación al puesto de trabajo. El Servicio de Intermediación gestionará la inserción en coordinación con el o la joven revisando permanentemente su itinerario consensuado. Se establecerá una evaluación continua del establecimiento del proceso de selección de personal y del envío de candidaturas.

Fomentamos la corresponsabilidad del tejido empresarial del territorio para establecer compromisos de contratación con los y las jóvenes, a través de "clausulas sociales"

FASE DE SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN

Con los y las jóvenes:

Cuando se consiga la contratación de un o una joven en un puesto de trabajo se realizará un seguimiento y un apoyo al joven con el fin de garantizar el mantenimiento del puesto de trabajo a través del siguiente procedimiento:

1ª) Entrevista de mantenimiento: es una entrevista de seguimiento una vez que la persona se ha incorporado a un puesto de trabajo. Estas entrevistas y seguimientos se realizan hasta los 6 meses después de la contratación.

2ª) Entrevista de Evaluación y cierre: Es una entrevista con la que se hace una evaluación, tanto el/la participante como información de retroalimentación por parte del/de la técnico de empleo de toda la participación en el programa por parte de la persona atendida.

Con las Empresas:

En esta fase nuestra entidad trabajará con la empresa la importancia del mantenimiento del puesto de trabajo, haciendo una valoración de la importancia en el

apoyo al mantenimiento del puesto de trabajo de este tipo de perfiles sociales. Para ello se establecerá el siguiente proceso:

- Valoración del puesto de trabajo por parte del técnico y la adaptación de la persona durante los primeros quince días.
- Contacto telefónico con el departamento de recursos humanos o persona de contacto, con el fin de realizar un seguimiento de la persona que se incorpora al puesto de trabajo.
- En el caso que se suspendiera el contrato con el/la demandante de empleo, se realizará una valoración del motivo del despido para posteriormente trabajarlo con la persona.
- En el caso que a los 3 meses de contrato laboral la empresa estuviera satisfecha con la persona, se realizaría un seguimiento menos continuado hasta los 6 meses.

EVALUACIÓN

RESULTADOS ESPERADOS DURANTE 2016:

- 175 jóvenes realizarán un itinerario de inserción sociolaboral consensuado y en base a sus expectativas.
- 175 jóvenes mejorarán su empleabilidad a través de la realización de talleres de mejora de habilidades y competencias workbox.
- 150 jóvenes mejorarán su empleabilidad a través de la realización de cursos de formación ocupacional con prácticas en empresas.
- 52 jóvenes lograrán la inserción laboral durante la ejecución del plan durante 2016, y se les acompañará en la incorporación y el desarrollo del puesto de trabajo.

- 30 convenios con empresas para la colaboración específica con el proyecto, tanto para la realización de prácticas, como para compromisos de contratación y voluntariado corporativo.

Evaluación de los resultados esperados:

Semestral: revisión de resultados esperados, si el cumplimiento es >40% se continuará con la actual ejecución. Si el cumplimiento es <40% se realizará un análisis y se reajustará incrementando el seguimiento y aumentando el nivel de exigencia para conseguir los objetivos propuestos.

Final: Se realiza una evaluación final, implementando las mejoras o reajustes para el proyecto siguiente.

INDICADORES DE IMPACTO

Impacto a corto plazo:

Mejora de Condiciones al finalizar el proyecto. Se realizará un cuestionario de competencias inicial a todos y todas las jóvenes que se revisarán cuando finalice su proceso de inserción laboral. Además se realizarán grupos de discusión de valoración de actuaciones del proyecto, así como cuestionarios de satisfacción. Incorporamos además en el caso de los que realicen prácticas en empresa un informe de estas sobre la mejora adquirida.

Inserción laboral de los y las jóvenes. El objetivo principal es que al menos un 30% de los y las jóvenes encuentren un empleo, este acceso dependerá por un lado de la implicación de las empresas tanto en el desarrollo formativo como de las prácticas, y por otro de la mejora de la empleabilidad y de las competencias de los y las jóvenes. Si se da un alto grado de compromiso de todas las partes se obtendrán los resultados esperados.

Implicación y colaboración de empresas. La sensibilización de empresas para que prioricen el empleo joven dado que es una de las principales problemáticas actuales será la clave para la inserción laboral de los y las jóvenes, por otro lado se nos antoja imprescindible el compromiso de inclusión de las cláusulas sociales en sus contrataciones, por ello se estima que al menos 30 empresas participen activamente en el proyecto.

Acompañamiento a los y las jóvenes en su proceso de inserción. Los itinerarios de inserción, son una herramienta en la que los y las jóvenes son quienes deciden cuales son sus expectativas laborales y trabajan para conseguirlas, el éxito de estos es que finalmente se acceda a un puesto de empleo o bien que se esté en disposición de obtenerlo, para ello se evaluarán estos dos factores de cumplimiento.

Apoyo en el mantenimiento de los puestos de trabajo. La fase de apoyo en la adaptación al puesto se realizarán en las incorporaciones a los puestos durante un periodo de seis meses, para ello que mantengan el puesto un 60% durante ese periodo es el objetivo prioritario dado que los perfiles son de jóvenes en riesgo de exclusión, quienes precisan de un acompañamiento más exhaustivo.

Impacto a largo plazo:

- Retorno a formación reglada de los y las jóvenes
- Establecimiento de redes densas y duraderas de apoyo entre los y las jóvenes del proyecto.
- Mejora significativa de la empleabilidad de los y las jóvenes participantes.
- Implicación de la comunidad en la responsabilidad de aportar oportunidades laborales para jóvenes del territorio
- Inserción laboral de los y las jóvenes en el mercado laboral normalizado.
- Compromisos de las empresas en la contratación de jóvenes incorporando cláusulas sociales.

- Mejora en la percepción por parte de la ciudadanía de los y las jóvenes en riesgo de exclusión.
- Emprendimiento juvenil derivado del aumento de competencias y expectativas
- Aumento de ingresos familiares y disminución, por tanto, de la tasa de pobreza joven.

CALIDAD Y MEJORA CONTINUA

La mejora continua es un proceso cíclico que cuenta con los siguientes pasos: análisis de la información obtenida durante la ejecución de los procesos: Control de indicadores del proyecto, Informe de auditoría interna, Informe de Satisfacción, Informe de Necesidades, Hojas de Reclamaciones y sugerencias. Continúa con la redacción de un diagnóstico, donde se determinan las causas de los problemas encontrados y se identifican aspectos de mejora, Continúa con la identificación de las mejoras, para posteriormente realizar la priorización de mejoras a implantar en el proyecto. Una vez realizada esta priorización los profesionales implantarán las mejoras para asegurar que se desarrollan las acciones y por tanto los indicadores mejoren. La entidad estamos certificado en el Modelo EFQM, con el sello +200 Compromiso Excelencia Europea

ASPECTOS TRANSVERSALES: GÉNERO

Género acciones a desarrollar:

- Módulo de Igualdad de Oportunidades específicos en todas las formaciones ocupacionales
- Desarrollo de las formaciones ocupacionales en horarios que facilitan la conciliación familiar.
- Trabajo con las mujeres de su empoderamiento a través de las entrevistas individuales, y talleres grupales
- Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos producidos en el proyecto

ASPECTOS TRANSVERSALES: MEDIO AMBIENTE

La organización cuenta con un política medioambiental definida, de la cual se aplicará al proyecto:

- Reducción sistemática de residuos y de suministros (20% en el año 2014)
- Módulo de Sensibilización Medioambiental en los cursos de formación ocupacional
- Papel cero, teniendo informatizada toda la información de los participantes y utilizando las TIC en todos los procesos de intervención.

ELEMENTOS CLAVE PARA REPLICAR

- Implicación del territorio en la mejora de oportunidades de los y las jóvenes participantes.
- Establecimiento de relaciones con la Administración Local, en nuestro caso distrito para favorecer la intervención global en el entorno de los y las jóvenes.
- Formación, Prospección e intermediación laboral adaptada a los principales yacimientos de empleo de Madrid.
- Incorporación de Tecnología y TICs aplicadas a la intervención laboral para motivar a los y las jóvenes y aportar más valor a las formaciones ocupacionales.
- Desarrollo de sesiones de mejora de competencias y de formación dual por parte de empresas. Metodología flexible, en la que los y las jóvenes pueden proponer y realizar talleres adaptados formenta el establecimiento de redes.
- Formación práctica en empresas.

RECURSOS

Para ejecutar este plan “LA RUECA” Asociación dispone de los siguientes recursos:

RECURSOS HUMANOS

3 TÉCNICOS DE EMPLEO JOVEN

FORMACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO: Formación específica en temática de Orientación sociolaboral con colectivos de dificultad social.

EXPERIENCIA ACREDITADA: 2 años de experiencia específica con jóvenes en situación de desventaja social

COMPENCIAS REQUERIDAS PARA EL PUESTO:

Transversales

Actitud de aprendizaje y mejora continua, Calidad, Capacidad de adaptación al cambio, Competencia interpersonal, Compromiso, Creatividad, Desempeño extra-rol, Orientación al cliente/usuario, Trabajo en equipo.

Conductuales / Funcionales

Conocimientos técnicos del puesto, Iniciativa, Toma de decisiones, Organización en el trabajo, Orientación a resultados, Orientación hacia el trabajo, Resolución de problemas.

Digitales.

Manejo de BBDD y aplicaciones Office´s. Manejo de Herramientas 2.0 (Blogs, Redes Sociales, Aplicaciones On line) y su aplicación en la intervención directa.

-VOLUNTARIADO COORPORATIVO: como ya hemos comentado, las empresas podrán participar en las sesiones de mejora de la empleabilidad de los y las jóvenes, especialmente aquellas personas pertenecientes a recursos humanos, así como en sesiones de los cursos de formación ocupacional.

RECURSOS MATERIALES

Centro de Empleo y Formación: Que cuenta con 2 aulas homologadas para la impartición de Certificados de Profesionalidad. Debidamente equipadas para la impartición de Certificados de Profesionalidad.

Un aula tecnológica, que cuenta con una impresora 3D, pizarras, televisión y espacio para el desarrollo de actividades relacionadas con tecnología.

Aula de informática: aula capacitada con 12 ordenadores con software actualizado. Televisión y pizarras digitales.

Sala de reuniones y despachos para atención individualizado.

Este Centro es **Agencia de Colocación nº1300000066**

ⁱ Fuente: *Diccionario de competencias. Universidad de Santiago.*