

PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO A LA CONSECUCCIÓN DE LA FORMACIÓN EFICAZ

a) Descripción de la medida, atendiendo a la proporcionalidad y racionalidad de las mismas respecto a los objetivos, medios y plazos establecidos.

1. Justificación.

LEZIONA FORMACIÓN desde sus inicios en 2010, como empresa de formación nacida para gestionar e impartir formación para empresas y trabajadores, ha estado en estrecha relación con el mundo empresarial y sus necesidades, tanto las estrictamente formativas para empleados, como en la búsqueda de candidatos idóneos para determinados puestos de trabajo.

Ha sido un vínculo directo entre formación y empresa y por ende, muy familiarizada con el contrato de formación dual para jóvenes.

Por otro lado hemos sido, perceptores de alumnos en prácticas de entidades como la Universidad Laboral de A Coruña, de alumnos de grados formativos universitarios que precisaban de prácticas en empresas para su proyecto fin de carrera, alumnos de máster en prevención, centros acreditados en certificados de profesionalidad, de formación profesional, etc...Y por este motivo, hemos visto el serio problema que existe entre la formación “reglada” y la posible aplicación de esta en un puesto de trabajo.

LEZIONA está formada por un equipo con amplia experiencia en formación en las distintas actividades económicas de las empresas, que redundan en una formación eficaz para desempleados/as.

Conocedores de las necesidades formativas de la empresa, hemos acomodado nuestra experiencia a la búsqueda, detección y perfeccionamiento de acciones formativas conducentes o facilitadoras para el acceso a un trabajo, es decir formación obligatoria, necesaria o al menos recomendable, para poder participar en un proceso de selección de personal. Que la formación no sea una traba, sean un pase.

De ahí han surgido sinergias e iniciativas de diversa índole que han consolidado en una estructura de dinamización que ha ahondado en un especial interés por profundizar

en características, situación y perspectiva de los carnés y tarjetas profesionales en los distintos ámbitos, por sus implicaciones para la movilidad y formación de los futuros trabajadores/as, sus posibilidades de promoción y desarrollo profesional y, en muchos ámbitos, la prevención de riesgos laborales. Hemos emprendido ya en los últimos años estudios específicos sobre profesiones sujetas a carnés profesionales, manipulación de alimentos, productos fitosanitarios y plaguicidas, tarjetas profesionales desde la negociación colectiva, aunque estas tengan características diferenciadoras en comparación con los carnés establecidos por las administraciones públicas, comparten los objetivos de una certificación obligatoria de determinadas competencias exigibles, además de mejorar la transparencia en el acceso al empleo y la promoción, documentando la cualificación y formación de trabajadoras y trabajadores.

A día de hoy, en plena crisis económica, es necesario una reflexión interna y un cambio en la manera de funcionar, de trabajar, de colaborar, de hacer, de ver y de FORMARSE. Y no solamente dentro de LEZIONA, sino también en cómo se relaciona, LEZIONA, con sus usuarios/as y otros/a agentes sociales o empresas.

Desde ese análisis interno, hemos podido diferenciar cómo el perfil profesional es una cosa y la persona trabajadora otra, es decir, hemos tenido diferentes experiencias a la hora de contar con personal para los diferentes proyectos: mucha formación y experiencia, poca formación y poca experiencia, mucha formación y poca experiencia, mucha experiencia y poca formación. Personal que ha pasado por nuestra entidad, y han sido capaces de generar otras estructuras, personal que ha encontrado puestos de trabajo afines a su perfil, y sobre todo, mucho potencial desaprovechado que no hemos podido objetivar su futuro.

Ese perfil, aquel con mucho potencial, es el que ahora vemos con futuro. Es decir, queremos compensar la experiencia con la formación y viceversa. Hacer de cada candidato un potencial trabajador perfectamente cualificado o cuando menos, conocedor de sus límites y sus deficiencias que, si son formativas, conozca todos y cada uno de los canales para su subsanación u obtención.

Y dado que no es sencillo, he aquí el fundamento de este programa.

Estrategia Nacional de Emprendimiento y Empleo Joven, 2013-2016.

Partiendo de la reciente Estrategia Nacional de Emprendimiento y Empleo Joven, 2013-2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, nos encontramos con la siguiente realidad:

- Una tasa de desempleo del 54,1% para los jóvenes menores de 25 años, frente al 23% de la UE-27 (durante el tercer trimestre de 2012):
 - 74% en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre 16 y 19 años,
 - 51,7% entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años
 - 34,4% entre los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años.

- Alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27.
- Marcada polarización del mercado de trabajo, donde jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros/as, altamente cualificados/as, están subempleados/as.
 - Escasa empleabilidad de jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros.
 - Alta temporalidad, con un 82,3% de jóvenes que trabajan de forma temporal involuntariamente.
 - Alta contratación parcial no deseada, con un 51% de jóvenes que trabaja de forma parcial a la espera de suscribir un contrato a tiempo completo.
 - Dificil acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social.
 - Necesidad de mejorar los niveles de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes.

Con todo esto, nos encontramos con una amplia gama de administraciones en unos casos, o entidades privadas en otros, que exige, acredita, homologa, facilita, controla, registra, etc...formación, pero que para el usuario final es muy difícil saber qué organismo o entidad se lo pide, cuándo, cómo o en dónde puede obtener la información para la formación que necesita.

2. Definición.

El Programa de Acompañamiento de Emprendimiento: “Enseñar a ser formado. Aprendiendo a aprender ser eficaz” es una iniciativa creada por LEZIONA.

Está formado por un conjunto de intenciones de inserción laboral que puedan generar empleo desde la fuerza y la autonomía del desempleado/a, junto con el apoyo, formación y acompañamiento de nuestra entidad.

3. Objetivos.

Acompañar a jóvenes y colectivos con escasa o nula formación a incorporarse al mundo laboral desde la formación eficaz obligatoria, necesaria o recomendable, de manera que la formación no sea una traba, si no, un pase.

Formar y asesorar para que el desempleado/a tenga éxito, o al menos que pueda sentar las bases para una primera formación.

Aportar recursos humanos y materiales propios al desempleado/a.

Ponerle en contacto con profesionales, empresas y personal cualificado para el conocimiento de ambos subgrupos, posibilitando espacios de encuentro entre desempleados/as.

Promocionar la formación “práctica” y real necesaria para la empresa y en la empresa, ofreciendo nuevas posibilidades de colaboración entre ambos subgrupos.

Promocionar la formación dual, pero que la formación sea reglada o conducente a una acreditación.

Generar estructuras sólidas que se consoliden en el tiempo y sirvan para mantener la línea de acompañamiento formativo de desempleados/as.

4. Destinatarios/as.

Jóvenes y colectivos en riesgo de exclusión social por falta de formación cualificada y/o acreditada.

Profesionales en situación de desempleo por formación no ajustada a la necesidad empresarial.

5. Metodología.

a. Principios básicos del Programa:

- Identificación de las profesiones en las que se les exige a los trabajadores a través de legislación específica la obtención de un carné o tarjeta profesional con carácter obligatorio, incluyendo certificaciones similares en sus funciones aunque tengan otra denominación.
- Elaboración de un inventario que incluirá información exhaustiva y sistemática sobre dichas profesiones y los carnés, tarjetas y certificaciones asociadas, incluyendo una cuantificación del acceso reciente y estimaciones del número de profesionales en activo y carnés en vigor.
- Prospección de los contextos sectoriales en los que se ubican los Carnés y tarjetas incluidos en el inventario.
- Análisis de perfiles competenciales requeridos y necesidades específicas de formación, y de variables que inciden en su participación en procesos formativos.
- Identificación y descripción de dificultades para la libre circulación en el ámbito estatal y europeo que derivan de la regulación de su acceso a las certificaciones y la formación asociada.
- Identificación de profesiones con mayor demanda potencial de formación exigida en los próximos años, y estimación de costes de esta cualificación necesaria.
- Recomendaciones y alternativas que faciliten la adquisición de las competencias requeridas para la obtención de estas acreditaciones exigidas para desarrollar su actividad.
- Investigación de nuevos yacimiento de empleo (nichos de mercado)
- Pensamiento positivo
- Adaptación a nuevas situaciones y aprendizaje de los fracasos.
- Reciclaje profesional y la formación continua
- Apoyo inicial y seguimiento acompañamiento

- Partiendo de un análisis conceptual y de las características detectadas en el inventario, clasificar las profesiones con carné en función de ámbitos de vigencia, tipología de su obligatoriedad, ámbitos sectoriales y agrupaciones en función de afinidades en las competencias requeridas, situación actual y tendencia en el proceso de cambio normativo, tipología de su relación con el SNC&FP, y otras variables que se determinarán en el transcurso de la investigación.
- Conocer el grado de heterogeneidad entre los requisitos de concesión, pruebas de aptitud y formación exigidas para los carnés y tarjetas en distintos ámbitos territoriales, y valorar sus implicaciones para el libre ejercicio y la movilidad.
- Conocer del contexto económico, ocupacional y formativo de las profesiones, incluyendo una aproximación a su importancia cuantitativa en el empleo y sus tendencias
- Valorar la adecuación de los carnés y de las vías de su obtención desde la perspectiva de los profesionales y de las administraciones competentes.
- Relacionar los perfiles competenciales exigidos en el ejercicio de las profesiones con la formación que se les exige y ofrece, y analizar posibles desajustes y dificultades de acceso que se dan en este campo.
- Obtener una cuantificación aproximativa de las necesidades formativas de mayor volumen, incluyendo su valoración económica.
- Identificar y describir las circunstancias que dificultan en cada caso una vinculación de las certificaciones al CNCP.
- Desarrollar hipótesis de posibles vías para mejorar la integración de las profesiones analizadas en el SNC&FP, valorar y validar estas hipótesis, con la finalidad de proponer posibles estrategias de actuación.
- Generar un sistema de bases de datos que permita una fácil y ágil consulta de toda la información relevante sobre las profesiones con carné o tarjeta profesional obligatoria, y certificaciones asimiladas o incluidas a título informativo a pesar de la reciente supresión de su obligatoriedad.
- Preparar una colección documental que incluirá la normativa relevante, a nivel comunitario o internacional, estatal, autonómico y de las corporaciones locales, además de estudios previos y otras fuentes documentales de interés.

b. Principios de intervención:

Dentro de las labores de Dirección y Gestión del programa, se definen las siguientes etapas/fases:

- Dinamización (Sensibilización + Información)
- Formación (Propuestas formativas para la acción)
 - Inicial

- Continua
- Colaboración y acompañamiento. En qué consiste el acompañamiento:
 - Estar ahí
 - Escucha activa
- Dudas, incertidumbres y fracasos. Resolución de conflictos
- Seguimiento y evaluación (vía telefónica, wassap, email y sesiones presenciales)
 - Semanal
 - Mensual
 - Trimestral
 - Anual
- Desde lo individual o grupal:
 - Capacidades y cualidades personales Análisis necesidad formativa.
 - Capacidades técnicas y profesionales
- Desde las asociaciones:
 - Difusión
 - Colaboración
 - Redes de apoyo, investigación y formación
- Desde las instituciones:
 - Programas de Empleo
 - Apoyos y colaboraciones
 - Adhesiones
- Metodología de la difusión
 - Redes sociales
 - Web
 - Mailing iv. Radio
 - Otros

6. Áreas de Intervención.

Las áreas de intervención pueden ser muy variadas según las necesidades detectadas y según las necesidades del desempleado/a.

No obstante, la intención inicial es poder abrir nuevos campos y yacimientos de empleo desde enfoques diferentes, tanto de trabajo interno como de trabajo externo.

b) Previsión de recursos propios comprometidos, ya sean económicos, materiales o personales, que la entidad empleará en la puesta en marcha de cada una de las acciones.

- Recursos Humanos:
 - 1 director del programa.
 - 1 coordinador y acompañante/pedagogo voluntario.
 - 1 asesor/trabajador.
- Recursos Materiales y Organizativos: material logístico fungible y no fungible de la entidad, telefonía, Internet, impresora e instalaciones de LEZIONA.
- Recursos Económicos: 5.000€

c) Número de beneficiarios potenciales de la medida, agrupados por sus perfiles, salvo que la naturaleza de las medidas a implementar no permita determinar beneficiarios concretos por tratarse de actuaciones no individualizables.

- 20 jóvenes entre 18 y 30 años.
- Principalmente con formación básica, insuficiente o nula.

Un saludo.

Fdo. D. **Juan González-Moro Méndez.**



Lugar: **A Coruña**
Fecha: **18/06/2015** (Sello de la Entidad)