

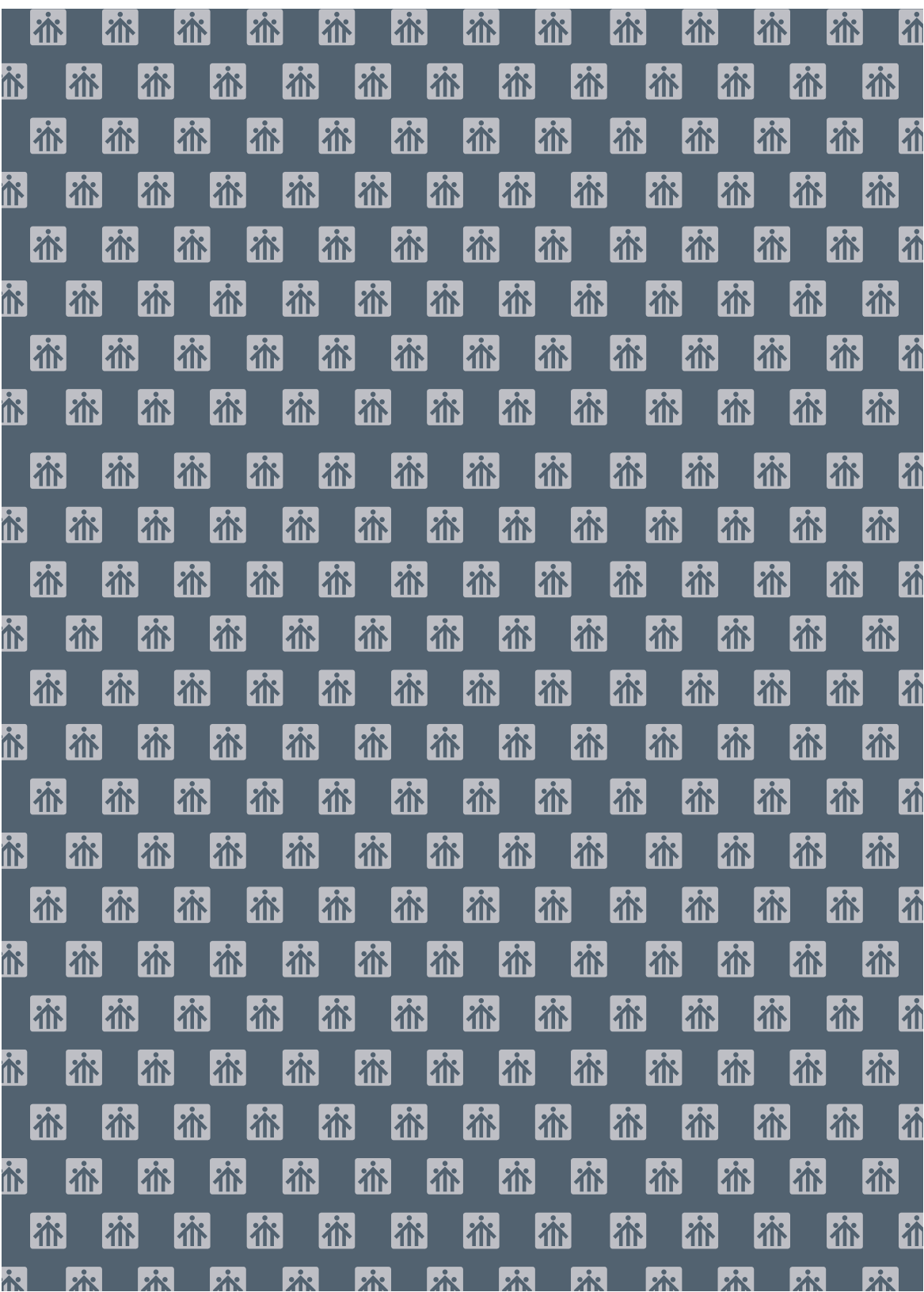


INSPECTORÍA MARÍA AUXILIADORA

ITINERARIOS FORMATIVOS PARA LA
INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE JÓVENES

PROYECTO MARCO





CONTENIDO

1. Marco de referencia común	4
2. Experiencia previa en este tipo de proyectos de las entidades que participan en el diseño	5
3. Problemática y necesidades sociales detectadas	9
4. Descripción de la intervención	13
5. Objetivo generales y específicos. Actuaciones para el diseño de itinerarios de inserción y formativos	16
6. Participación y protagonismo de las personas participantes: preferentemente las personas jóvenes	23
7. Metodología	25
8. Colectivo de atención y prioridad	30
9. Profesionales que participan en el proyecto	32
10. Sistema de evaluación. Primeros pasos a la aproximación a los indicadores de evaluación de impacto social	33
11. Compromiso con la Agenda 2030 _ods	39
12. Integración de la perspectiva de género	41
13. Alineación con los objetivos del PEPSI del ambiente de plataformas sociales	44

1. MARCO DE REFERENCIA COMÚN

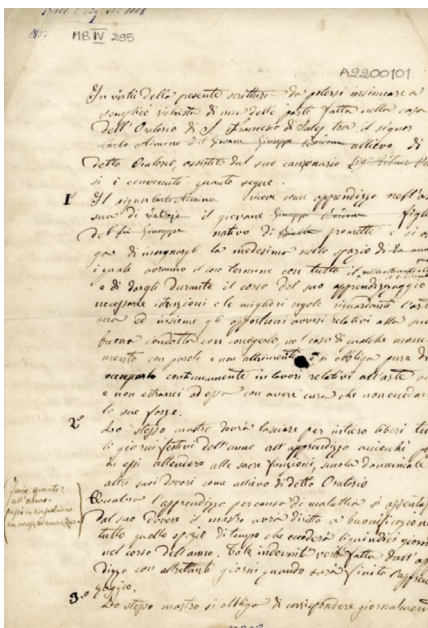
El Marco de Referencia Común establece las bases compartidas en Salesianos Social por FISAT, Fundació Magone y Fundación Don Bosco, en su alianza salesiana para la promoción de itinerarios formativos personalizados de inserción sociolaboral y para jóvenes, inspirados en el carisma de Don Bosco.

El punto de partida que inspira el nombre de nuestro proyecto, lo hallamos en el archivo central de los Salesianos de Roma, donde se guardan dos “Contratos laborales” que llevan ya las firmas del patrono (Don Carlo Aimino), del aprendiz (José Bordone) y del propio Don Bosco. Un contrato de “aprendizaje” en papel corriente, fechado en noviembre de 1851; y un segundo contrato de “aprendizaje” en papel sellado y firmado el 8 de febrero de 1852.¹

En una época en la que la persona aprendiz se hallaba indefensa, a merced de quien ejercía como ama, bajo la continua amenaza de despido y explotada según las leyes de la libre demanda, llegar a estipular contratos que garantizaran sus derechos era una gran conquista.

Don Bosco se preocupaba por las personas aprendices que se encontraban en esas situaciones de explotación, jóvenes muy vulnerables, prueba de ello, fue el inspirador de nuestro proyecto, José Bordone, quien que tuvo el honor de firmar el primer contrato de trabajo de una persona aprendiz, o dicho en sus propias palabras:

“Con el tiempo me enteré de que había entrado en la historia: tengo el honor de ser el primer contrato de trabajo de una persona aprendiz. Gracias a ello tuve garantizado un sueldo progresivo durante los tres años de aprendizaje, quince días anuales de vacaciones pagadas, descanso los domingos y festivos... y sobre todo, fue respetada mi dignidad de joven obrero”.



¹ Visionar escena película Don Bosco “Por un contrato más justo”

<https://www.youtube.com/watch?v=k428F0-xhWw>

2. EXPERIENCIA PREVIA EN ESTE TIPO DE PROYECTOS DE LAS ENTIDADES QUE PARTICIPAN EN EL DISEÑO



Las tres entidades de Salesianos Social tienen una amplia trayectoria en proyectos e iniciativas para la mejora del empleo en colectivos vulnerables, especialmente con personas jóvenes. A continuación, compartimos tres experiencias o ejemplos destacados que nos sirven para contextualizar el proyecto marco que desarrollamos en este documento.

Fundación Don Bosco Salesianos Social

La Fundación Don Bosco tiene amplia experiencia en proyectos que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión social, especialmente, de las personas jóvenes.

El modelo y la propuesta metodológica que se implementa en este proyecto, parte del análisis compartido y experimentado por nuestros equipos educativos, personal técnico de inserción Sociolaboral, equipos directivos, jóvenes y empresas, que nos han acompañado a lo largo de todos estos años en el diseño de itinerarios de inserción Sociolaboral para los colectivos más desfavorecidos. A todo ello se une una importante reflexión posterior compartida con nuestras entidades cofinanciadoras y otras entidades con las que trabajamos en red en el ámbito de la Inserción Sociolaboral.

Así, configuramos nuestras propuestas de intervención, garantizando un **marco integral e integrador**, con unas características propias que definen nuestro **modelo de intervención**, y que tiene presente las necesidades de las **empresas** de cada territorio concreto y de las personas **jóvenes** con mayor vulnerabilidad y dificultad de acceso al empleo, centro de toda nuestra intervención.

En cada uno de los territorios en los que la Fundación Don Bosco tiene presencia (Andalucía, Extremadura y Canarias), tenemos amplia experiencia en el desarrollo de proyectos que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad a través del diseño de itinerarios de inclusión sociolaboral para personas jóvenes, tanto con cofinanciación pública como privada, y en colaboración con otras entidades y con el tejido empresarial: Itinerarios Mas Empleo, Programa Andalucía Orienta, Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, Programa Incorpora, Proyecto Barrios por el Empleo Juntas más Fuertes, Programa Sevilla Integra, Programas de Itinerarios Formativos en colaboración con empresas líderes en el Sector, Proyectos de Prácticas Transnacionales.



Como herramienta para instrumentalizar y hacer posible el diseño de itinerarios únicos e integrados basados en la metodología propia de nuestra Entidad, contamos a partir de julio de 2012, con la acreditación de nuestra **Agencia de Colocación** sin ánimo de lucro, autorizada con **núm. 0100000036** y seleccionada para la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas por el Acuerdo Marco Estatal. Este instrumento, nos permite complementar la labor de nuestros equipos multidisciplinarios con criterios de eficiencia y de eficacia en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo y aumentar las garantías de inserción para la población con grandes dificultades de acceso al empleo en general y para la población juvenil en riesgo o situación de exclusión social en particular. Con ello, implementamos una metodología de desarrollo tecnológico para realizar una primera **valoración social y diagnóstico de la empleabilidad**, permitiendo establecer el plan de actuación con las personas destinatarias para consolidar su empleabilidad en base a los objetivos fijados.

Este último instrumento nos permite complementar la labor de nuestros equipos multidisciplinarios con criterios de eficiencia y de eficacia, aumentando las garantías de inserción para la población con grandes dificultades de acceso al empleo en general y para la población juvenil en riesgo o situación de exclusión social en particular.

Fundación Magone Salesianos Social

El proyecto Oportunidades es un proyecto de itinerarios integrales de inserción sociolaboral para jóvenes migrantes, cuyo objetivo principal es mejorar su empleabilidad. Las personas participantes son jóvenes migrantes de 16 a 29 años aproximadamente, en situación de vulnerabilidad, producto de una evidente desigualdad social en el ámbito laboral para este colectivo.

Para mejorar su empleabilidad, se trabajan competencias profesionales y transversales mediante un acompañamiento grupal e individual, fomentando la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, fortaleciendo su empoderamiento y, en definitiva, contribuyendo a mejorar su calidad de vida.

En los acompañamientos grupales se han trabajado competencias y recursos para afrontar tanto la búsqueda de empleo como el empleo en sí de manera integral. Por otra parte, se realizan tutorías individualizadas, con una frecuencia mínima de una por mes, en las que se asesora a cada participante para cumplir con el itinerario planteado al inicio del proyecto. Cada persona recibe atención personalizada, adaptada a sus necesidades, que varían según la persona participante.



Se ha creado un grupo de 17 personas, de las cuales 14 son mujeres y 3 son hombres. Durante los meses de enero y febrero se dio de alta a la mayoría de las participantes, completándose el registro del resto entre marzo y abril.

Entre los meses de abril, mayo y junio se han realizado las siguientes formaciones ocupacionales: Personal monitora de comedor escolar, Personal monitora de transporte escolar, manipulación de alimentos y competencias digitales.

A continuación, se detallan los principales indicadores del proyecto, que está planificado para ejecutarse entre los meses de enero y diciembre. No obstante, cada indicador cuenta con su propio espacio temporal dentro de la cronología del proyecto.

- Orientación laboral: diagnóstico (valoración y detección de necesidades) y diseño del itinerario personal.
- Formación Prelaboral: formación básica y orientación laboral.
- Formación Ocupacional: formación específica en Atención al Cliente y Manipulación de Alimentos.
- Intermediación Laboral: prospección de empresas, sensibilización, y gestión de ofertas de empleo.
- Acompañamiento en la Inserción: inserciones laborales.
- Actividades de igualdad de Oportunidades y no discriminación: capsulas formativas en igualdad de oportunidades.

FISAT Salesianos Social

SOMOS PARTE, es un proyecto de la Fundación FISAT Salesianos Social, que trabaja para la inserción sociolaboral y el empleo digno de personas que están en situación de riesgo o exclusión social, el cual se lleva desarrollando en la Comunidad Valenciana desde el año 2018.

Desde sus inicios el proyecto SOMOS PARTE INCLUSIÓN SOCIAL, trabaja para que personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, logren mediante el empleo, un modelo de vida digno, autónomo e independiente.



Nuestro trabajo se enfoca en que las personas amplíen su potencial desarrollando sus habilidades personales y sociales orientadas al empleo, a la cohesión social, la autonomía y el empoderamiento; para así, teniendo en cuenta las particularidades de cada una las personas, poder acercarlas con mayor éxito al mercado laboral y conseguir un desarrollo integral más adecuado.

A nivel local, SOMOS PARTE INCLUSIÓN SOCIAL interviene o atiende a personas de aquellas zonas y barrios dónde hay mayor nivel de vulnerabilidad social y laboral, como son los distritos de Rascanya y Zaidía en Valencia, Quatre Carreres, y atención a barrios y poblaciones cercanas Zona norte de la ciudad de Alicante (Virgen del Remedio, Colonia Requena, Virgen del Carmen, Juan XXIII 2º sector, Cuatrocientas Viviendas y Sidi-Ifni Nou Alacant) y barrio del Cementerio en Alicante, Barrio de Carrús en Elche, alrededores del Barrio del Rabal de Villena y en Burriana, en el barrio de la Bosca, la zona de la Ronda Pedro IV y la plaza de la Generalitat.

Para cumplir con todo esto, FISAT Salesianos Social profundiza en la forma de trabajo multidisciplinar, complementaria e integral que va en consonancia con el modo de trabajar planteado. Desde el Espacio ATÈS (espacio compartido de proyectos de Inserción Laboral, Desarrollo Comunitario e Intervención Psicosocial), se profundiza en la coordinación y sinergias con el resto de los proyectos de la entidad.

Desde SOMOS PARTE se tiene la certeza de que el acceso a un empleo digno es un factor fundamental para revertir la situación de vulnerabilidad o exclusión social a la que se ven abocadas muchas de las personas que atendemos, si bien no es condición última y suficiente, por lo que se debe influir en otros factores como es la pertenencia a un tejido comunitario que dé lugar a redes de apoyo o el acceso a recursos básicos (vivienda, educación, salud, sanidad) entre otros.

3. PROBLEMÁTICA Y NECESIDADES SOCIALES DETECTADAS



El desempleo juvenil en España sigue siendo una de las problemáticas más preocupantes del mercado laboral, con una tasa del 25,4% en el último trimestre de 2025, situándose entre las más altas de la Unión Europea. Este problema, responde a varios factores estructurales, como la segmentación del mercado laboral, que dificulta la estabilidad laboral de las personas jóvenes, la falta de conexión entre la formación académica y las necesidades del tejido empresarial, así como el alto abandono escolar temprano, que limita las oportunidades de empleo cualificado.

Desde el año 2024, se observa una ligera tendencia a la baja de la tasa de desempleo juvenil, que en España ha alcanzado niveles no observados desde 2008. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2024, la tasa de paro entre los jóvenes de 16 a 24 años se situó en el 26,89%, con una diferencia notable entre géneros: 28,50% para las mujeres y 25,58% para los hombres. Estas cifras reflejan una ligera disminución en comparación con el mismo periodo del año anterior, donde la tasa de desempleo juvenil fue del 28,28%.

Es importante destacar que, aunque se han creado más puestos de trabajo para jóvenes, la mayoría de estos han sido ocupados por hombres, lo que evidencia que persiste la brecha de género y la desigualdad en relación con las tasas de inserción laboral entre hombres y mujeres jóvenes.

Para abordar esta disparidad, es crucial implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales, asegurando que tanto hombres como mujeres jóvenes tengan acceso equitativo al empleo y puedan contribuir al desarrollo económico del país.

En conclusión, esta situación actual afecta directamente en la calidad de vida de las personas jóvenes, generando frustración, falta de motivación y dificultades para su emancipación. También tiene efectos negativos en la economía y el desarrollo social, ya que la falta de empleo juvenil representa una pérdida de talento y una barrera para la sostenibilidad del sistema productivo.

En este contexto, nos encontramos con un problema real y preocupante, ya que el paro juvenil representa hoy en día una de las principales problemáticas socioeconómicas del país, con tasas de desempleo significativamente altas en comparación con otros grupos de edad.



Esta situación genera una serie de necesidades sociales que requieren una intervención específica para mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de los/las jóvenes. Son los siguientes:

- **Falta de experiencia laboral:** Las personas jóvenes enfrentan especiales dificultades para acceder al mercado laboral debido entre otras causas, a la falta de experiencia previa. Las empresas suelen demandar perfiles con experiencia, lo que crea una barrera de entrada para quienes buscan su primer empleo.
- **Brecha entre formación y mercado laboral:** Existe un desajuste entre la formación recibida y las necesidades del tejido empresarial, por lo que los/las jóvenes tienen dificultades para acceder a empleos cualificados o se ven obligados a aceptar trabajos precarios fuera de su ámbito de formación.
- **Dificultades de acceso a formación especializada:** No todas las personas jóvenes tienen acceso a programas formativos adecuados que les permitan mejorar sus competencias y adaptarse a las exigencias del mercado laboral. Esto es especialmente relevante en sectores con alta demanda, como la digitalización o la sostenibilidad.
- **Falta de orientación y acompañamiento laboral:** La ausencia de asesoramiento en la búsqueda de empleo y en la definición de un itinerario profesional personalizado dificulta la toma de decisiones de las personas jóvenes, prolongando su situación de desempleo.
- **Precariedad laboral y sobrecualificación:** Gran parte de las personas jóvenes que logran acceder al mercado laboral lo hacen en condiciones precarias, con contratos temporales o salarios bajos. Además, un gran porcentaje trabaja en empleos para las que están sobrecualificadas, lo que limita su desarrollo profesional.
- **Barreras para colectivos vulnerables:** Jóvenes en situación de exclusión social, sin estudios, migrantes o con discapacidad encuentran mayores dificultades para acceder a oportunidades laborales. Es necesario diseñar estrategias inclusivas que faciliten su inserción, y contemplando la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para hombres y mujeres.
- **Desmotivación y falta de expectativas:** El desempleo prolongado genera frustración y desmotivación entre las personas más jóvenes, afectando su bienestar emocional y su capacidad para continuar con la formación o la búsqueda de empleo.



Ante esta problemática, resulta imprescindible el desarrollo de programas de inserción sociolaboral que proporcionen formación adaptada a las necesidades del mercado, fomenten la adquisición de competencias clave y faciliten el acceso a experiencias laborales reales. Estos programas deben contemplar el acompañamiento personalizado, el refuerzo de la orientación profesional y la colaboración con empresas y entidades para generar oportunidades de empleo estable y de calidad.

Problemas y ámbitos de intervención.

En el diseño de nuestras intervenciones, incorporamos a nuestra metodología de enfoque de marco lógico el análisis de la situación de las personas jóvenes en riesgo o en situación de pobreza o vulnerabilidad, con baja empleabilidad, integrando un enfoque de inteligencia territorial (considerando las necesidades del entorno comunitario, de las personas y de las empresas) y una mirada integral sobre las necesidades de las personas.



NECESIDADES DEL TERRITORIO

Personas vulnerables

Empresas

Para el diseño de nuestro proyecto, hemos utilizado un marco teórico denominado Enfoque de Marco Lógico, por el que hemos analizado las necesidades y problemáticas de las personas con las que se pretende intervenir estableciendo relaciones internas entre todas las variables identificadas de causa-efecto (Árbol de problemas) y de medio-fin (Árbol de objetivos). Según esto, la evaluación de las necesidades de las personas beneficiarias parte de este análisis pormenorizado de necesidades y problemáticas. A su vez, las causas secundarias se desglosan con la misma lógica causa-efecto, desplegando así todo el espectro causal de variables implicadas en estos procesos y comportamientos.

El problema principal al que responde nuestro proyecto se debe al análisis de las causas que inciden directamente en el problema focal siendo la “Baja empleabili-



dad de las personas en riesgo de exclusión social, preferentemente jóvenes entre 18 y 29 años, que presentan circunstancias de vulnerabilidad severa”.

Por nuestra experiencia, y observación de la realidad, podemos determinar que las principales causas que intervienen en este problema focal son las que se detallan en nuestro árbol de problemas:

Causa 1: Ausencia de motivación vocacional.

Causa 2: Baja nivel de competencias transversales y digitales

Causa 3: Baja cualificación **Causa 4:** Falta o escasa experiencia laboral

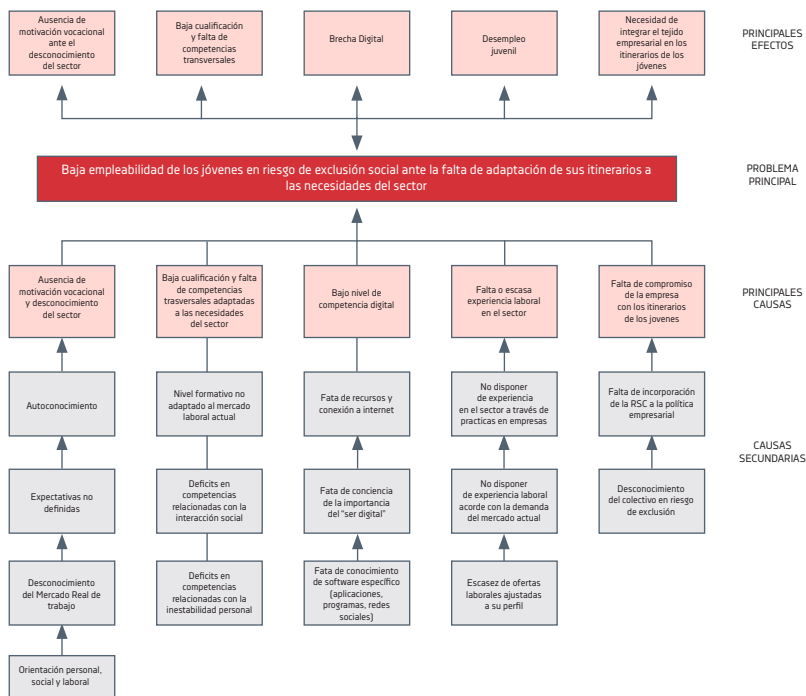
Causa 4: Falta de compromiso por parte de las empresas en la incorporación de personas en riesgo y/o en situación de exclusión social, especialmente jóvenes.

A partir del análisis de las causas que intervienen en el problema principal, el planteamiento de objetivos permite transformar los problemas detectados en metas concretas, orientando el proyecto hacia soluciones viables y sostenibles. Establecer objetivos claros y alcanzables facilita la definición de estrategias de formación, orientación y acompañamiento laboral, garantizando un impacto positivo en la empleabilidad de las personas beneficiarias.

De este modo, el uso del árbol de problemas y la correcta formulación de objetivos no solo mejoran la planificación y la eficiencia del proyecto, sino que también aseguran que las acciones implementadas respondan a las necesidades reales de jóvenes en situación de vulnerabilidad, promoviendo su autonomía y acceso a oportunidades laborales estables.



Árbol de problemas.



4. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Hipótesis de transformación

Analizadas las causas que inciden directamente en el problema principal, podemos decir que las personas jóvenes en vulnerabilidad social se encuentran con especiales dificultades para el acceso al mercado laboral. Por otra parte, dado que las causas de exclusión son múltiples e interrelacionadas, las respuestas también tienen que ser integrales y reforzarse mutuamente.

El trabajo no es tan sólo un medio de vida, sino que se transforma en instrumento de dignificación personal y de inclusión social. El trabajo dignifica.

En una sociedad donde determinados colectivos, debido a sus circunstancias, tienen un acceso más difícil al mercado laboral —como las personas en riesgo de exclusión social—, el desarrollo de iniciativas específicas resulta necesario para reducir las barreras y dificultades.



Con esta premisa, nuestra intervención debe responder a un abordaje más integral, teniendo en cuenta, la identificación realizada en el árbol de problemas, y que hemos materializado en el árbol de objetivos, determinando el marco de intervención para la mejora de la empleabilidad.

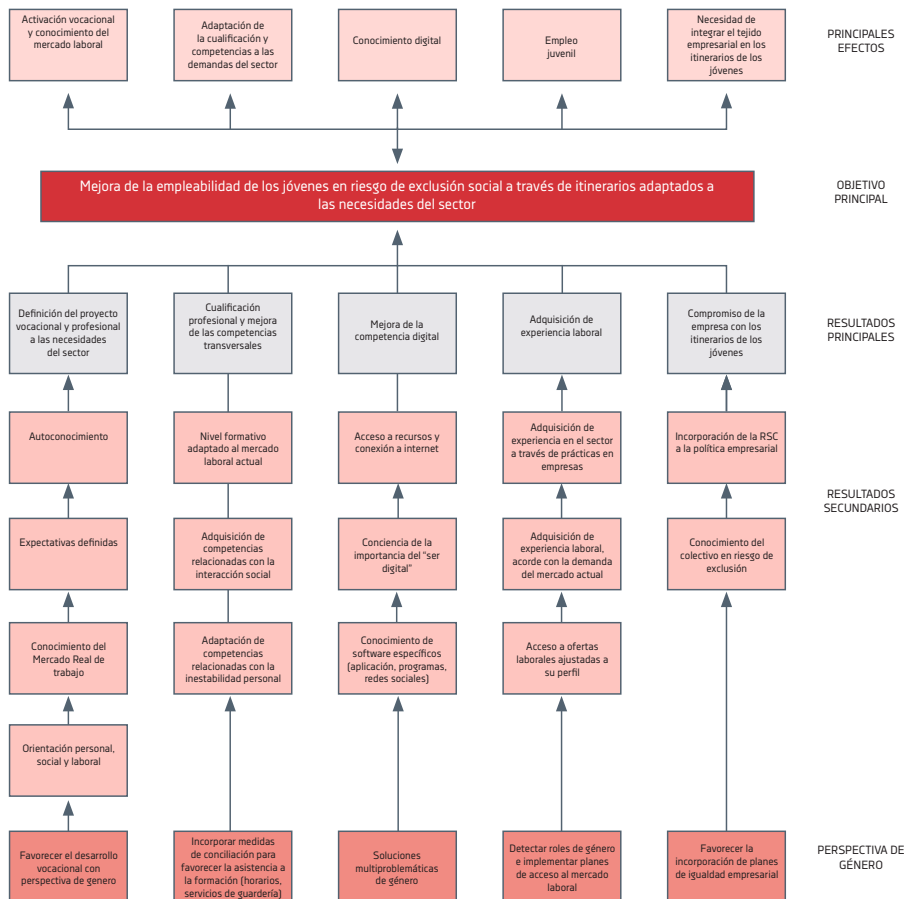
Con todo ello, partiendo de nuestro marco lógico y enfocándonos en la respuesta que queremos construir con el **Proyecto Marco ‘Bordone: Diseño de itinerarios personalizados para la mejora de la empleabilidad’**, abordaremos principalmente las causas que inciden en la baja empleabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social, tales como los déficits de orientación vocacional, la falta de formación adaptada a las necesidades del mercado laboral, el desarrollo insuficiente de competencias técnicas y transversales, así como la necesidad de fomentar la participación activa de las empresas en los itinerarios de las personas jóvenes.”.

Para ello, y teniendo de base esta hipótesis de transformación, cobra especial relevancia la participación y el protagonismo de las personas participantes jóvenes como centro de la intervención.

Dado que las causas de la exclusión son múltiples e interrelacionadas, las respuestas también tienen que ser integrales y reforzarse mutuamente. Desde ahí que nuestra intervención responda a un abordaje más integral, teniendo en cuenta, la identificación realizada en el **árbol de problemas**, del que podemos extraer el árbol de objetivos y nos determinarán el marco de intervención para la mejora de la empleabilidad.



Árbol de objetivos.



5. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS. ACTUACIONES PARA EL DISEÑO DE ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIO- LABORAL Y FORMATIVO



Descripción del proyecto, objetivos y actividades.

A partir del análisis de la problemática detectada y que abordamos, el proyecto Bordone “Itinerarios de inserción sociolaboral y formativo para jóvenes”, nace como respuesta a las necesidades detectadas descritas y con el objetivo general de Mejora de la empleabilidad de personas jóvenes en riesgo de exclusión social a través de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral y formativo, mediante acciones de capacitación técnica y orientación profesional, asegurando así una transición efectiva al mercado de trabajo y promoviendo su integración socioeconómica.

Objetivo General	Objetivos Específicos
Mejora de la empleabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social a través de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.	1. Definición del Proyecto Vocacional y profesional
	2. Mejora de las competencias transversales y digitales
	3. Mejora de la Cualificación profesional hacia el sector
	4. Adquisición de experiencia laboral a través de experiencias reales
	5. Sensibilización y Compromiso Empresarial.

Para la consecución de estos objetivos, general y específicos, se hace necesario como base de la intervención el diseño de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral y formativos, adaptados a las necesidades de las personas beneficiarias. En el marco de estos itinerarios, se contemplan las siguientes actuaciones con carácter general:



1. Orientación educativa y profesional a través del diseño de Itinerarios Personalizados de Inserción Sociolaboral.
2. Entrenamiento de competencias transversales (Trabajo en equipo, motivación, compromiso, flexibilidad...).
3. Formaciones a medidas adaptadas a las necesidades del tejido empresarial y las características de las personas atendidas.
4. Desarrollos profesionales en el puesto de trabajo (Formación y Capacitación técnica).
5. Adquisición de experiencias reales de empleo a través de la realización de prácticas no laborales en empresas.
6. Intermediación y seguimiento en el puesto de trabajo.
7. Formación en nuevas metodologías educativas, a través del diseño y desarrollo de competencias transversales y digitales.

A continuación, se exponen las actividades que se llevarán a cabo con las personas beneficiarias en relación con cada uno de los objetivos del proyecto:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: DEFINICIÓN DEL PROYECTO VOCACIONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS.

Se trata de definir el itinerario individual de cada una de las personas participantes mediante el autoconocimiento de sus potencialidades y factores de riesgo, así como la identificación de objetivos personales y profesionales. Se abordará de manera transversal la perspectiva intercultural y se tendrá muy en cuenta la orientación vocacional. Con contenidos especialmente diseñados para ser interactivos, se combinará la teoría con la práctica. Se abordará:

- Contexto actual y características del mercado laboral.
- Revisión de potencialidades personales y laborales de las personas participantes
- Motivación a través de charlas vivenciales de voluntarios y visitas a empresas.



Resultado esperado: Empoderar las personas participantes para que, a través del acompañamiento, se corresponsabilicen del diseño de su itinerario de inserción. Se considera importante adaptar el itinerario diseñado inicialmente a las necesidades emergentes tanto individuales y grupales surgidas.

Actividades previstas:

Fase inicial:

- Entrevista inicial de diagnóstico.
- Activación y motivación vocacional.
- Sesiones de Orientación para definición del objetivo profesional.

Fase de desarrollo de los planes de actuación:

- Acciones de acompañamiento integral de los planes de actuación de las personas jóvenes participantes.

Fase de refuerzo y seguimiento de los itinerarios:

- Acciones de acompañamiento de los itinerarios formativos de jóvenes participantes en la Acción formativa.
- Tutorías individuales mientras están en formación o cualquier iniciativa de desarrollo vocacional

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: MEJORA DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y DIGITALES

Adquirir un conjunto de competencias transversales que mejoren la empleabilidad a corto, medio y largo plazo de las personas participantes a través de la realización de talleres grupales:

- Talleres de Competencias transversales claves para el empleo (habilidades sociales, técnicas de búsqueda de empleo, capacidades de organización, etc.).



- Talleres de Competencias personales específicas orientadas al perfil vocacional de las personas participantes.
- Módulo de alfabetización digital para la mejora de las competencias digitales, orientadas a la búsqueda activa de empleo, la integración social digital y el uso autónomo de herramientas para la formación y la comunicación.

El resultado esperado es que las personas jóvenes participantes mejoren sus balances competenciales iniciales, reduciendo los factores de vulnerabilidad que actúan como barreras para el acceso al empleo y la cualificación, facilitando su integración sociolaboral mediante la adquisición de competencias. Gracias a la autonomía adquirida, serán capaces de gestionar el desarrollo de su itinerario personal y profesional a corto, medio y largo plazo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: MEJORA DE CUALIFICACION PROFESIONAL DE LOS/LAS JOVENES PARTICIPANTES

Se prevé, en colaboración con el tejido empresarial, una acción orientadora prelaboral atractiva para despertar la vocación del talento joven y mejorar la formación cualificada de las personas participantes para favorecer su inserción laboral.

Estas formaciones, idealmente diseñadas a la carta con las empresas, garantiza tanto una puerta de entrada a seguir cualificándose como integrarse en el mercado laboral actual.

Actividades previstas:

- Activación y motivación hacia la formación.
- Realización y/o derivación a acciones formativas que mejoren la capacitación técnica y/o la cualificación de las personas participantes.
- Diseño de formación a la carta con las empresas.



OBJETIVO ESPECÍFICO 4: ADQUISICIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL A TRAVÉS DE EXPERIENCIAS REALES DE EMPLEO

Se prevé, en colaboración con el tejido empresarial, la realización de prácticas profesionales adaptadas al perfil de las personas beneficiarias. El objetivo es favorecer la adquisición de experiencias reales de empleo como transición a la cualificación y/o inserción laboral de todas las personas participantes

Para ello se prevén las siguientes acciones:

- Realización de prácticas no laborales en empresas.
- Prospección de ofertas adaptadas al perfil de las personas participantes para favorecer su inserción laboral.
- Durante todo el proceso, se realizarán acciones de acompañamiento a las personas participantes en la empresa.

Asimismo, se prevén acciones de seguimiento y acompañamiento ex post tras la finalización del proyecto, así como a los 6 y 12 meses, con el fin de medir su impacto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5: SENSIBILIZACIÓN Y COMPROMISO EMPRESARIAL

Se contemplan las siguientes actividades para favorecer la participación de la empresa en todas las fases de los itinerarios de las personas participantes jóvenes:

- Prospección del tejido empresarial local.
- Sensibilización de su implicación en la integración de colectivos de riesgo.
- Adhesión de voluntariado.
- Intermediación laboral para una inserción laboral de calidad.



Acciones innovadoras de la intervención

Con el fin de impulsar los itinerarios de inserción sociolaboral y formación, se incorporarán una serie de acciones innovadoras adaptadas al perfil y contexto de las personas jóvenes participantes, que refuerzan los principios de personalización, participación activa, aprendizaje significativo y vinculación con el entorno comunitario y empresarial.

Estas acciones, en coherencia con la metodología del proyecto, están fundamentadas en enfoques como el aprendizaje cooperativo, la gamificación, la orientación práctica, la participación social y el acompañamiento entre iguales.

Entre las actividades innovadoras previstas, podemos citar las siguientes:

- Talleres digitales para la vida y el empleo, adaptados al nivel de cada participante, orientados a mejorar su autonomía en la búsqueda de empleo, el uso de herramientas formativas online y la comunicación digital.

Estos talleres tendrán, entre otros, los siguientes contenidos.

- Uso del correo electrónico, videollamadas, herramientas colaborativas.
- Cómo buscar empleo en portales web.
- Creación de CV digital y perfiles profesionales en redes.
- Seguridad básica en internet.

Esta actividad potencia que se reduzca la brecha digital, se promueva el uso responsable de la tecnología y se mejore la autonomía profesional y personal de la persona.

- Mentoría entre iguales, impulsando que jóvenes que han logrado la inclusión plena participen en el acompañamiento de los que se encuentran actualmente realizando un itinerario de empleo y formación.

Se creará un sistema de apoyo donde jóvenes que han pasado exitosamente por este proceso, compartirán su experiencia y darán consejos útiles desde su propia vivencia.



Mediante esta actividad, las personas participantes encuentran referentes cercanos y reales, lo que mejora su confianza y motivación.

- Simulaciones empresariales, que consisten en visitar empresas reales durante una jornada estructurada para conocer de primera mano cómo funciona una empresa por dentro. No se trata solo de una visita guiada, sino de una experiencia práctica donde participan en una simulación de tareas reales, rotando por diferentes áreas de la empresa (producción, administración, logística, atención al cliente, etc.).

Durante la actividad las personas participantes podrán ver en directo a personas trabajadoras realizando diferentes funciones, siendo el objetivo de esta actividad, facilitar el descubrimiento vocacional, romper barreras y miedos hacia el mundo laboral y potenciar el acercamiento de la persona a la empresa de una manera práctica.

Además, siendo conociendo la falta de cobertura pública para impulsar un retorno adaptado para jóvenes con dificultades agravadas, que han padecido abandono educativo temprano, desde el proyecto se fomenta el retorno de jóvenes mediante la alianza con INAV, único centro oficial autorizado a impartir estudios de ESO online, mediante acompañamiento de una persona tutora que diseña un itinerario modular personalizado/adaptado a cada participante.

Entendemos que disponer de este recurso innovador, como este, con el que tenemos experiencia, da una dimensión mayor al proyecto, ya que vamos a poder disponer de un recurso para fomentar el retorno en los supuestos más complejos.

Por último, quiero indicar que, conociendo las principales necesidades de las personas jóvenes, de manera innovadora, desde el programa se contemplan actividades que preparen transversalmente a la persona hacia la vida autónoma, fortaleciéndose el diseño de un proyecto de vida y una emancipación exitosa y que fomenten su participación comunitaria.

6. PARTICIPACIÓN Y PROTAGONISMO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES: PREFERENTEMENTE LAS PERSONAS JÓVENES

Como elemento clave del proyecto marco se concibe a la persona como el centro de la intervención social, adaptándonos en todo momento a sus características y necesidades para ajustar su itinerario lo mejor posible. De esta manera las personas participantes asumen el cambio como una decisión consciente y propia, y no como un requerimiento externo. Esto favorece en gran medida el compromiso con el plan de intervención y, por lo tanto, con su propio proceso de inserción, reduciendo la tasa de abandono significativamente.

En cuanto a las medidas concretas de participación incluidas en la metodología podemos destacar:

- **Itinerario individual de inserción flexible y adaptado.** La persona participante del proyecto, con el apoyo del personal técnico de referencia, realiza la evaluación inicial, donde se localizan las necesidades que guiarán el plan de Intervención Individual. Este incluye, fijar los principales objetivos, programar y calendarizar el itinerario. Durante el proceso, se da espacio a la flexibilidad, procurando que el plan se adapte a las necesidades reales y cambiantes de la persona. Se procura que haya seguimiento constante entre personal técnico y participante.
- **Favorecer espacios de participación y reflexión colectiva (talleres grupales).** Los talleres grupales suponen espacios fundamentales de participación. El personal técnico diseña los talleres de una manera que se promueva la participación de las personas, mediante técnicas como debates y dinámicas grupales. Como consecuencia, las personas realizan autodiagnóstico de su propia situación y reflexionan, contrastando ideas y puntos de vista con el resto del grupo. A su vez, el equipo técnico utiliza esta información para el diagnóstico de las necesidades del grupo o del colectivo, lo que permite realizar intervenciones más adaptadas a las necesidades reales que se plantean.



- **Evaluación y Devolución (feedback).** El equipo técnico solicita evaluación de talleres, cursos e itinerarios, de manera cualitativa y cuantitativa, lo que permite que el proyecto se adapte a los requerimientos y necesidades de las participantes. En base a estas evaluaciones, debates en grupo, y encuestas de valoración; el equipo técnico realiza revisión pertinente de metodología y técnicas de intervención.
- **Encuestas de Satisfacción.** Como ya se determinará en el apartado de evaluación y a lo largo del presente proyecto, esta herramienta es una pieza clave de nuestra metodología de evaluación y mejora constante. El anonimato potencia el factor de sinceridad que otros espacios participativos puedan estar mediatizados por presiones sociales subjetivas de distinta índole, por lo que se puede afirmar que es una herramienta de participación preferente en cuanto a evaluación se refiere.
- **Testimonios.** Es un proceso en el que personas que participaron anteriormente pueden inspirar y motivar a las nuevas personas participantes. Al compartir sus casos de éxito, estas personas demuestran cómo el proyecto les ha ayudado a superar dificultades y mejorar sus vidas, mostrando el impacto positivo de la participación. Estos relatos no solo fomentan la confianza y el aprendizaje, sino que también refuerzan el sentido de comunidad y la importancia del compromiso dentro del proyecto. Estos espacios abiertos permiten a las personas actuales visualizar sus propios logros y comprender el valor de su implicación en el grupo.



características del modelo



Por último, además de los dos enfoques metodológicos ya nombrados, las acciones del proyecto también tendrán como beneficiarias directas a las empresas, desarrollando en ellas, además de la nombrada prospección para las oportunidades formativas y laborales de las personas que participan del proyecto, una sensibilización sobre las realidades de las personas en vulnerabilidad y los beneficios que puede tener su inclusión al mercado.

7. METODOLOGÍA



La base de nuestra metodología, presente en todo el diseño y desarrollo de los itinerarios, es el establecimiento de un completo y correcto diagnóstico de la empleabilidad. Este diagnóstico, parte de una previa Valoración Social, y contempla las distintas dimensiones que intervienen en la empleabilidad de la persona (Objetivo profesional, Conocimiento del mercado laboral, Conocimiento de técnicas de búsqueda, Necesidades formativas, Experiencia profesional, Competencias transversales y actitud). El diagnóstico de la empleabilidad nos permitirá, dibujar y diseñar un Itinerario personalizado de inserción, de una forma consensuada con la persona, haciéndola protagonista de su propio Proyecto de Vida, donde cada uno de los proyectos se integrarán para producir una mejora en cada una de las dimensiones de la empleabilidad.



El itinerario de inserción Sociolaboral de cada persona se diseña teniendo en cuenta aquellas acciones que mejor se adaptan a la evaluación que previamente se ha realizado a través del diagnóstico de la empleabilidad, dando lugar al Plan de Actuación que servirá de guía para nuestra intervención.

Se buscará la participación conjunta y la corresponsabilidad en todo el proyecto (aprendizaje, gestión y evaluación) para que sea una itinerario adaptado, vivencial, creativo, autónomo y que refuerce la autoestima de las personas participantes.

Además, dentro del modelo de desarrollo competencial que proponemos y del proceso de definición de proyecto formativo y laboral de las y los jóvenes, los itinerarios formativos de inserción sociolaboral quieren ser un recurso donde las personas jóvenes crezcan en su proyecto de vida como una expresión de las posibilidades de futuro descubiertas en su propia trayectoria vital hasta el momento.

Esta propuesta requiere de práctica y de espacios que permitan realizar actividades y desarrollar habilidades para encontrar su orientación vocacional, proyectándose hacia el futuro. Desde los proyectos de inserción sociolaboral se facilitan herramientas para que participantes jóvenes se abran a la búsqueda, a la interioridad, a la espiritualidad y al cuestionamiento sobre las grandes preguntas de la vida.

Desde esta perspectiva, la del desarrollo de la dimensión espiritual en los itinerarios, proponemos la interioridad como camino a la espiritualidad. Espiritualidad que al mismo tiempo es camino en la búsqueda del sentido de la vida.

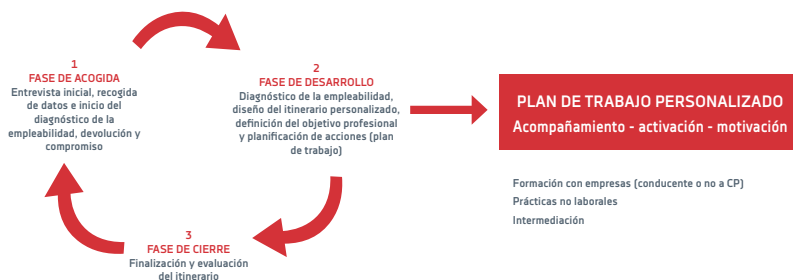
Creemos básico cuidar la vida interior para ayudar a la persona a estar mejor, a encontrar el sentido de lo que hace y a implicar responsable y conscientemente en su transformación personal y en la de la realidad que lo rodea, para que de esta forma sea capaz de conectar el mundo personal con el trascendente.

Partiendo de todo lo anterior, podemos hablar de dos modelos de actuación que se darían en paralelo: En función de su momento en la entidad y en función de las necesidades detectadas a trabajar.



METODOLOGÍA EN CADA UNA DE LAS FASES DEL ITINERARIO

Se contemplan tres fases en el de diseño de cada itinerario personalizado de inserción, proceso en el que situamos a la persona en el centro de la nuestra intervención, dándole el máximo protagonismo posible:



1. **FASE INICIAL DE ACOGIDA.** Entrevista inicial, recogida de datos, Valoración Social e inicio del diagnóstico de la empleabilidad, devolución y compromiso. Esta fase se realiza por los proyectos que contemplan como objetivo principal de su intervención la ORIENTACION PROFESIONAL.
2. **FASE DE DESARROLLO.** Diagnóstico de la empleabilidad, definición del objetivo profesional, diseño del itinerario personalizado, planificación de las acciones, diseño del Plan de Actuación. En esta fase, sigue teniendo un gran protagonismo programas, que tienen entre sus actividades principales el diseño de itinerarios personalizados de inserción y actúan como puerta de entrada de las personas participantes a nuestros proyectos de inserción socio-laboral. A partir del diseño de los planes de actuación conforme al diagnóstico de la empleabilidad realizado previamente, entren en juego otros proyectos desarrollados por la entidad en función con las necesidades detectadas.
3. **FASE DE CIERRE.** Evaluación del itinerario y cierre del itinerario con la consecución del objetivo.



METODOLOGÍA EN FUNCIÓN DE NECESIDADES DETECTADAS A TRABAJAR

Además del modelo anterior también se contempla una metodología diferente según las necesidades que se detecten en el diagnóstico inicial. En función de esto, encontramos varias fases:

- **Fase de Orientación Sociolaboral:** En esta Fase, que atraviesa todo el proyecto, se ofrece orientación y asesoramiento, se transmite y recibe información, se establece un plan de trabajo individualizado y, en caso de ser necesario, se inicia una derivación parcial o total hacia otros recursos que puedan atender las necesidades de la persona.
- **Fase de Formación Prelaboral:** En esta Fase se trabajan todas las habilidades personales y sociales necesarias para poder enfrentarse al mundo laboral en general. Estas habilidades se trabajarán con dinámicas o talleres específicos, siendo las más comunes a trabajar son la gestión de emociones, capacidad de organización o habilidades de búsqueda de empleo (portales de empleo, CV, técnicas de entrevista...).

En esta Fase se hará especial incidencia en la formación en habilidades digitales. Los contenidos competenciales interpersonales, TIC y vocacionales serán diseñados a medida y buscarán ser atractivos, accesibles, didácticos y basados en valores. Se reforzará a través de la formación las habilidades del personal técnico para que puedan responder a las necesidades emocionales, laborales y sociales de las personas jóvenes y a la dinamización y gestión de los factores transversales de integración, participación, evaluación continua y voluntariado que componen el proyecto.

- **Fase de Formación Ocupacional:** Esta fase se centra en la Formación Ocupacional en oficios concretos que, en base al análisis de la realidad del mercado laboral de la zona en la que se ubiquen los proyectos, se detectan como potenciales nichos laborales que se adaptan al perfil de las personas participantes.
- **Fase de formación en empresa:** En esta fase se buscará la adquisición de las destrezas laborales propias del puesto mediante la realización de experiencias no laborales adaptadas a las ocupaciones y perfiles que puedan ofrecer las empresas con las que se colabore.

Previamente se realiza una tarea de prospección con las empresas cer-



canas, tratando de sensibilizar sobre la situación de las personas con las que trabajamos y aumentar las posibilidades de empleabilidad.

La formación en empresas también finaliza con una evaluación bidireccional, tanto de la empresa hacia las personas que han realizado la formación como de las personas participantes hacia la empresa. Todo ello nos facilitará un aprendizaje, sobre todo de cara a la empresa, permitiendo una mayor sensibilización de esta. Todas estas acciones se llevarán a cabo mediante un acompañamiento, mediación e intermediación con las empresas y las personas participantes.

- **Fase de Intermediación laboral y seguimiento en el puesto:** La última de las fases del proyecto es la derivación a empresas una vez están preparadas las personas para su inserción en el mercado laboral.

Además, en esta última fase se lleva a cabo un seguimiento de la persona participante en el puesto laboral en el caso de conseguir la inserción laboral. Se tiene en cuenta su situación y la de la empresa contratante, tratando de dar herramientas de mantenimiento del empleo e información de las distintas ayudas públicas para la mejora de la contratación de los colectivos en situación de exclusión social. De ser necesario, se concretarán atenciones individualizadas de seguimiento y de trabajo individualizado para apoyar el mantenimiento del empleo.

8. COLECTIVO DE ATENCIÓN Y PRIORIDAD



Perfil de persona participante

El proyecto está dirigido a la mejora de la empleabilidad de personas en exclusión social, preferentemente jóvenes en riesgo de vulnerabilidad.

A continuación, se indican algunas de las características que definen a nuestro colectivo de atención preferente:

- A- **No disponer de red de apoyo** (Procedentes del Sistema de Protección de Menores, migrantes o en familias disfuncionales); Esta falta de apoyo les sitúa en una situación de mayor vulnerabilidad, por lo que es clave ofrecerles acompañamiento y orientación para favorecer su desarrollo personal y social.
- B- **Presentan déficit de autonomía personal** para gestionar su vida diaria de forma independiente, lo que requiere apoyo para desarrollar habilidades básicas y avanzar hacia una mayor autonomía.
- D- No dispongan de **formación académica mínima o carezcan de experiencia laboral** lo que limita sus posibilidades de inserción social y profesional.
- C- Disponen de bajo **nivel competencial e inexistente de participación ciudadana** lo que dificulta su implicación en la vida comunitaria y en la toma de decisiones que les afectan.
- E- Presentan **problemas de salud mental y/o adicciones**, lo que afecta su bienestar, sus relaciones y su capacidad de integración social, requiriendo apoyo específico y acompañamiento continuado.

Otros colectivos vulnerables objeto de atención:

Se contempla la posibilidad, de acompañar desde el proyecto a otras personas que, aunque no se definen como personas jóvenes, presentan algunas de las siguientes circunstancias:

- Mujeres víctimas de violencia de género; lo que puede generar consecuencias emocionales, sociales y económicas, y requiere un entorno seguro, acompañamiento especializado y acciones que fomenten su empoderamiento y recuperación.



- Personas con adicciones, lo que impacta negativamente en su salud, relaciones y autonomía, y requiere intervención especializada y acompañamiento integral para su recuperación.
- Personas desempleadas de larga duración con dificultades para reincorporarse al mercado laboral debido a la falta de experiencia, formación o motivación, y que necesitan orientación, refuerzo competencial y oportunidades de inserción.
- Personas migrantes y que, en muchos casos, se enfrentan a barreras idiomáticas, legales, culturales y sociales que dificultan su integración y acceso a recursos, requiriendo acompañamiento específico y apoyo en su proceso de adaptación.
- En el proyecto vamos a tratar de situar a la empresa como una aliada, que es parte esencial en la consecución de los itinerarios de las personas.

Ratio de personas participantes atendidas en el proyecto.

Para asegurar un acompañamiento personalizado y de calidad tanto en la atención prestada a las personas participantes como en las intervenciones realizadas, se marca una ratio de 25 personas atendidas en un mismo proyecto por cada persona del equipo técnico. Así pues, la media de personas atendidas por proyecto será aproximadamente de 100 personas.

*Esta cantidad podrá variar y se adaptará en función de la financiación y el aumento o decrecimiento del personal.

9. PROFESIONALES QUE PARTICIPAN EL PROYECTO

Los equipos educativos de este proyecto cuentan con diversos perfiles profesionales configurando un equipo completo, pudiendo prescindir de alguna de las figuras o complementar con mayor número de las indicadas en función de la disponibilidad económica en cada caso.

- **Personal técnico de Inserción Sociolaboral:** Este perfil desempeña un papel fundamental en la atención individualizada, la orientación laboral y el acompañamiento de las personas participantes a lo largo de todo su itinerario formativo y proceso de búsqueda activa de empleo. Su función consiste en diseñar, junto con cada participante, un plan personalizado que incluya la detección de necesidades, la definición de objetivos y la planificación de acciones formativas y laborales orientadas a la consecución de su meta profesional. Además, realiza el seguimiento del progreso, gestiona los recursos formativos y ofrece apoyo continuado hasta el acceso efectivo al mercado laboral.
- **Personal técnico de Intervención / Dinamización:** Profesional que asume la función de dinamización e impartición de talleres centrados en el desarrollo de competencias transversales y digitales, fundamentales para la empleabilidad. Su labor incluye la capacitación en herramientas tecnológicas, alfabetización digital, comunicación efectiva, trabajo en equipo, gestión del tiempo y resolución de problemas, entre otras. Además, promueve un clima participativo y motivador en los espacios formativos, fomentando el aprendizaje práctico y el empoderamiento de las personas participantes. Este perfil profesional debe tener gran conocimiento en competencias digitales.
- **Técnico/a de Inserción Sociolaboral con experiencia en intermediación / Prospección:** Este perfil profesional se centra en la creación y consolidación de vínculos entre el proyecto y el entorno empresarial. Su función principal es la prospección y sensibilización de empresas, identificando oportunidades de empleo, prácticas y colaboración. Actúa como enlace entre los procesos formativos y las necesidades del mercado laboral, favoreciendo la inserción efectiva de las personas participantes. Asimismo, realiza acciones de asesoramiento a las empresas en materia de responsabilidad social y diversidad, promoviendo la inclusión sociolaboral como un valor añadido.



Apoyan al proyecto de manera externa:

- Personal Formativo: Pertenecientes a una entidad o empresa especializada en formación, se encargan del diseño de la formación técnica y, por tanto, de la impartición y docencia de las acciones formativas específicas contempladas en los itinerarios. Su labor se orienta a la adquisición de competencias técnicas vinculadas a los sectores profesionales demandados, garantizando la adecuación de los contenidos al perfil y nivel de las personas participantes.
- Personal Voluntario: El equipo de voluntariado constituye un recurso de apoyo y acompañamiento complementario al trabajo técnico. Su función se centra en la colaboración en la impartición de talleres de refuerzo o apoyo formativo. A través de su implicación, contribuyen a fortalecer la red social y comunitaria de las personas participantes, promoviendo valores de cooperación, solidaridad y aprendizaje mutuo.

10. SISTEMA DE EVALUACIÓN. PRIMEROS PASOS A LA APROXIMACIÓN A LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL



La evaluación como proceso de mejora permanente.

La evaluación en el proyecto se concibe como el conjunto de procesos que van a permitir la toma de decisiones racionales y fundadas sobre el grado de alcance de los objetivos perseguidos, reorientando su diseño o adaptándolo a nuevas variables o situaciones, con base en unos criterios y a través de unas técnicas, mide, analiza y valora unos diseños, procesos y resultados con el fin de generar conocimiento útil para la toma de decisiones, la retroalimentación, la mejora de la gestión y el cumplimiento de unos objetivos. Se plantea una evaluación:

- Útil y práctica, que ha de servir para la mejora de la intervención y debe ser concebida hacia la acción.



- Sistemática, que recoja la información pertinente para la valoración de los criterios de evaluación.
- Flexible y ajustada a plazos.
- Valorativa y explicativa, no sólo analítica o descriptiva de la realidad.
- Integrada en la gestión habitual del proyecto.

Por tanto, la evaluación tiene como finalidad la permanente y progresiva adecuación de los objetivos, estrategias y actuaciones, los estilos de intervención, los medios y recursos empleados, así como de los instrumentos y documentos técnicos del proyecto a la mejor respuesta a las necesidades, características, perfiles y posibilidades de las personas jóvenes beneficiarias.

El sistema de evaluación del proyecto se define en una doble perspectiva complementaria pero diferente: por un lado, la evaluación del proyecto de manera general, atendiendo a la medición de los objetivos generales y específicos del proyecto; por otro lado, la evaluación individual de cada una de las personas jóvenes beneficiarias, desde la identificación de sus necesidades particulares hasta la valoración del logro de cada de sus objetivos. Por tanto, el proyecto adopta esta distinción en el proceso de evaluación.

Desde un punto de vista general, el proyecto entiende la evaluación como un proceso continuo; de hecho, el sistema de evaluación empieza antes de comenzar el desarrollo del proyecto. Esta **EVALUACIÓN PREVIA** se realiza desde el marco teórico del Enfoque de Marco Lógico. Es una herramienta analítica que se utiliza para mejorar la planificación y la gestión de proyectos. Una de sus principales características y ventajas es que identifica las variables clave para medir el éxito o el fracaso de un proyecto mediante un método relativamente sencillo que aporta información pertinente y cualificada para la toma de decisiones porque establece de forma clara las relaciones que existen entre los distintos elementos del proyecto (recursos, actividades, resultados y objetivos).

En este sentido, el proyecto está construido desde un Árbol de Problemas que identifica las causas principales que subyacen al principal problema detectado en la población a atender de jóvenes procedentes del sistema de protección de menores de Andalucía y establece relaciones causales entre cada una de las variables implicadas. Estas relaciones causa-efecto permiten realizar un diseño de la planificación basado en las necesidades detectadas, transformando las relacio-



nes entre las diferentes variables en relaciones medio-fin: si intervenimos positivamente en lo que estaba causando un efecto negativo, conseguimos un efecto positivo. Por este motivo:

- El principal problema detectado (Árbol de problemas) se convierte en el objetivo general del proyecto.
- Las principales causas del problema principal detectado se convierten en los objetivos específicos del proyecto.
- El resto de las causas secundarias subyacentes a cada causa principal se convierte en los ámbitos de actividad del proyecto.

Igualmente, el proyecto establece una **EVALUACIÓN INTERMEDIA** de carácter semestral para estudiar su funcionamiento, controlar la intervención y reorientar su planificación si es necesario.

Puesto que el proyecto diseñará una Programación Anual con los objetivos, procedimientos y técnicas para desarrollar las acciones sociales y formativas, se establece una **EVALUACIÓN ANUAL** que será remitida en forma de Memoria a los Servicios Especializados de la Administración competente de ámbito provincial y autonómico. Esta evaluación simultánea al desarrollo del proyecto examinará los progresos y problemas que se detectan durante la ejecución, permitiendo así que las personas beneficiarias incrementen sus capacidades y reduzcan su vulnerabilidad y que el proyecto pueda rectificar sus puntos débiles y consolidar los fuertes. Esta evaluación anual se realizará mediante un aplicativo informático propio de evaluación del proyecto que monitoriza la medición de los indicadores de cada uno de los objetivos específicos y el objetivo general.

A esta evaluación de carácter interno, se suma, en su caso, una evaluación externa bajo la modalidad de **AUDITORÍA EXTERNA** realizada por personas ajenas a la gestión y ejecución del proyecto que dota al sistema de mayor objetividad.

Por último, el sistema de evaluación del proyecto opta también por una **EVALUACIÓN PARTICIPATIVA** en la que las propias personas jóvenes beneficiarias constituyen el agente principal en la recogida de datos, en su interpretación e, incluso, en la proyección de recomendaciones para el futuro. El proyecto establece una asamblea de jóvenes de carácter mensual en la que se abordarán expresamente todas las cuestiones relacionadas con el funcionamiento del proyecto, promoviendo la participación directa y responsable de todas las personas benefi-



ciarias y dejando constancia escrita de las valoraciones y aportaciones. Además, se realizará anualmente un cuestionario de satisfacción anónimo para las personas jóvenes beneficiarias.

Desde un punto de vista individual, el sistema de evaluación en un proyecto de inserción sociolaboral resulta esencial para asegurar su efectividad y medir el impacto positivo que genera en la vida de las personas participantes y en la comunidad. Este sistema está diseñado con una estructura basada en elementos clave que permiten un seguimiento continuo, la adaptación a las necesidades de cada participante y la evaluación del impacto social que el proyecto logra alcanzar.

Para ello contemplamos tres tipos de evaluación individual con elementos específicos para cada uno de ellos:

1. Evaluación Inicial.

Métodos:

- Entrevistas, conversaciones individuales para conocer la situación personal y profesional de las personas participantes.
- Cuestionarios: Formularios que recogen información sobre habilidades, experiencia laboral, educación y barreras percibidas.
- Pruebas de habilidades: Evaluaciones para medir competencias básicas (alfabetización, numeración, competencias digitales).

2. Evaluación Continua (seguimiento preventivo intermedio)

Métodos:

- Reuniones de seguimiento: Encuentros periódicos para revisar el progreso, discutir dificultades y ajustar los planes de acción.
- Itinerario individual: seguimientos, evaluación de las competencias transversales, logros y reflejos personales que muestren el desarrollo a lo largo del tiempo.



- Autoevaluaciones: Herramientas que permiten a los/las participantes reflexionar sobre su propio progreso y establecer nuevas metas.

3. Evaluación Final del proyecto.

Métodos:

- Encuestas de satisfacción: Recopilación de la opinión de las participantes sobre diferentes aspectos del programa (contenido, metodología, apoyo recibido).
- Análisis de datos cuantitativos: Comparar indicadores clave como la tasa de empleo antes y después del programa, número de certificaciones obtenidas, etc.
- Entrevistas de salida: Conversaciones para recoger feedback detallado y conocer la percepción de las participantes sobre su propia mejora y el valor del programa.

Primera aproximación a la evaluación del Impacto Social de la Intervención.

Se llevará a cabo mediante indicadores cuantitativos y cualitativos definidos en el marco lógico del proyecto, recogidos a través de herramientas como entrevistas, cuestionarios de satisfacción, valoraciones de los y las participantes, y análisis de los resultados obtenidos en términos de inserción laboral, mejora de la empleabilidad y competencias adquiridas.

Los resultados serán comparados con los objetivos iniciales para medir el impacto real del proyecto en la población destinataria. Asimismo, se tendrán en cuenta elementos transversales como la perspectiva de género, la equidad, la sostenibilidad y la adecuación a los ODS, con el fin de ofrecer una evaluación integral de la intervención.

Como elemento de innovación social, se incorpora la aproximación a un sistema de indicadores que mida el impacto social de las intervenciones a través de la metodología SROI.



La clave de la metodología SROI reside en la comprensión, medición y comunicación del valor creado, para ello, se realiza un análisis de los grupos de interés o stakeholders que experimentan los cambios, no sólo de las personas beneficiarias, sino de todas las personas y agentes implicados que, de alguna manera, participan en el desarrollo de un proyecto o de una intervención.

Entre los principios básicos de la metodología SROI se encuentra el involucrar a las partes interesadas (**“stakeholders”**), para que manifiesten los cambios esperados por cada uno de ellos, de esta forma, se pone en valor el elemento de la participación como clave de esta metodología, favoreciendo la comunicación, el diálogo y el aprendizaje mutuo.

En relación a esta metodología, en el marco del proyecto, nos fijamos como objetivo dar un primer paso hacia su implementación que pasa por la identificación y priorización de las partes interesadas (**“stakeholders”**) implicadas en la intervención para tener un mejor conocimiento de los cambios esperados por estas.

Para ello se propone:

- Identificar a los grupos de interés claves que participarán en el proceso (**“stakeholders”**).
- Creación de focus group para la detección de los cambios esperados por cada uno de ellos.

En esta primera fase, se promueve el trabajo colaborativo y participativo en el terreno, siendo la tarea del grupo motor la de generar el espacio necesario para impulsar el inicio del proceso SROI, definiendo la intervención que se quiere medir y llevando a cabo las siguientes fases del proceso hasta llegar a una primera aproximación del sistema de indicadores del impacto social.

11. COMPROMISO CON LA AGENDA 2030 - ODS



Desde los valores fundacionales que guían la labor de las entidades que hemos participado en el proyecto, impulsamos acciones que contribuyen al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Los proyectos desarrollados se enfocan tanto de manera específica como transversal en el desarrollo humano y comunitario, promoviendo la participación activa en la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

Nuestra intervención se basa en un modelo humanista que inspira un ideal de convivencia comprometida con la justicia social, la igualdad, la participación y la sostenibilidad. A través de los distintos programas y acciones, buscamos el desarrollo integral de las personas y de los entornos en los que se desenvuelven, abordando las diferentes dimensiones de su realidad desde una perspectiva biopsicosocial. Consideramos a las personas jóvenes no solo desde su individualidad, sino también dentro de sus estructuras familiares y sociales, asegurando que las iniciativas implementadas tengan un impacto significativo en su bienestar y en su integración social y laboral.

Enfoque de los Proyectos y Ámbitos de Intervención

En el diseño del proyecto partimos de un análisis exhaustivo de las realidades y problemáticas sociales que afectan a los jóvenes, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social. A partir de este diagnóstico, intentamos desarrollar programas que no solo aborden necesidades específicas, sino que también fortalecen aspectos socioemocionales, familiares, formativos y laborales.

Nuestro objetivo es transformar los factores de riesgo detectados en factores de protección, favoreciendo un crecimiento personal y profesional sostenible.

De manera directa o transversal, los beneficiarios de estos proyectos participan en un proceso de concienciación y compromiso con la construcción de un modelo de convivencia basado en la equidad y el desarrollo social sostenible.

Compromiso con los ODS y Líneas de Acción.

Nuestra labor está alineada con los principios de la Agenda 2030, promoviendo acciones enmarcadas en los siguientes ODS:



- **Inclusión y reducción de la pobreza:** Aseguramos el acceso a necesidades básicas como alimentación y vivienda digna, luchando contra la pobreza en todas sus formas (ODS 1, 2 y 3).
- **Bienestar y desarrollo personal:** Facilitamos el acceso a servicios que promuevan la salud y el bienestar de las personas, contribuyendo a su desarrollo integral (ODS 3).
- **Educación y formación:** Apostamos por un enfoque socioeducativo, implementando metodologías innovadoras para jóvenes en situación de vulnerabilidad o fracaso escolar (ODS 4 y 10).
- **Equidad e igualdad de oportunidades:** Trabajamos para erradicar cualquier forma de discriminación, promoviendo la igualdad de género y el respeto a la diversidad (ODS 5, 10 y 16).
- **Sostenibilidad y medioambiente:** Educamos en consumo responsable, comercio justo y cuidado del medioambiente, fomentando la protección de los ecosistemas (ODS 12, 13 y 15).
- **Acceso al empleo y mejora de la empleabilidad:** Establecemos puentes entre los jóvenes y el sector empresarial, promoviendo oportunidades de inserción laboral mediante formación y orientación (ODS 8).
- **Trabajo en red y alianzas estratégicas:** Colaboramos con entidades públicas y privadas para optimizar recursos y potenciar el impacto de nuestras acciones (ODS 17).

Funciones Claves para la Implementación de los ODS

- **Alineación de estrategias:** Adaptamos programas y proyectos para que respondan a los objetivos globales de desarrollo sostenible.
- **Sensibilización y formación:** Fomentamos la conciencia social sobre la importancia de los ODS mediante talleres, sesiones grupales y actividades educativas.
- **Innovación social:** Desarrollamos soluciones efectivas para abordar desafíos como el acceso a recursos, empleo digno y sostenibilidad ambiental.



- Creación de alianzas: Facilitamos la cooperación entre actores clave para maximizar el impacto de las iniciativas.
- Evaluación y mejora continua: Analizamos el impacto de las acciones implementadas para garantizar resultados efectivos y sostenibles.

En definitiva, nuestra labor como proyecto Bordone busca impulsar una transformación social inclusiva y sostenible, movilizando recursos, personas y estrategias para construir un futuro más equitativo y justo.

12. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



Desde las entidades sociales salesianas de la Inspectoría M.^a Auxiliadora se dispone de planes de igualdad vigentes y en constante actualización.

Este proyecto ha tenido en cuenta la inclusión del criterio de la perspectiva de género, que es fundamental para medir los efectos, consecuencias y beneficios diferenciados que este proyecto tendrá para hombres y mujeres, evaluando si las necesidades prácticas e intereses de las mujeres y hombres se reflejan en el proyecto, así como su control y su acceso a los recursos: Si se ha incluido la perspectiva de género en todas las fases del proyecto. La contribución de los distintos agentes al proyecto, su rol en los procesos de toma de decisiones y la distribución del tiempo. El acceso y control a los recursos distinguiendo entre hombres y mujeres. El grado de organización del grupo de jóvenes. Si se han establecido los canales de participación para hombres y mujeres. Si se han contemplado medidas de acción positiva compensadoras de los desequilibrios preexistentes. Si se abordan las diferencias interculturales en este aspecto.

Aplicar una perspectiva de género en la intervención social implica una toma de postura a favor de la igualdad de género en las diversas intervenciones, programas, proyectos y actividades que se desempeñan a favor de determinados colectivos que se encuentran en especiales dificultades, considerando que el género actúa como principio organizador de la estructura social, posibilitando el acceso a recursos y la distribución de estos de manera diferente para hombres y mujeres.



El proyecto incorpora esta mirada más amplia y completa que nos permite detectar diferencias en las vidas, experiencias y problemas que se derivan de la construcción de género y que nos permite tratar de atender o adaptar las intervenciones a tales diferencias.

El proyecto incorpora el enfoque de género:

- En el Diseño: al definir el perfil de personas beneficiarias, al desagregar de los datos según sexo (para todas las variables demográficas y sociales), identificando las necesidades de las mujeres en el ámbito del proyecto y al diseñar acciones específicas encaminadas a darles respuesta. Los objetivos del proyecto pueden ser conseguidos por las mujeres, en este caso beneficiarias del proyecto y dispone de materiales específicos sobre igualdad, considerando en su caso la participación de personas de otras culturas. El lenguaje utilizado en la formulación es igualitario, haciendo un uso no sexista del lenguaje escrito y en las imágenes. Al determinar la duración total del proyecto, así como el ritmo y la sucesión de las actividades a realizar se ha tenido presente que mujeres y hombres tienen una disponibilidad distinta en función de sus circunstancias cotidianas, por lo que se han diseñado actuaciones flexibles para facilitar la participación de las personas con menor disponibilidad de tiempo.
- En el Desarrollo y Evaluación: al garantizar la equidad en el acceso a las actividades, favoreciendo la participación de las mujeres con la flexibilización de los horarios, al desagregar datos y utilizar indicadores de género, el lenguaje igualitario y en acciones de sensibilización y difusión, al desarrollar acciones formativas específicas en igualdad de género adaptadas a la realidad de las personas destinatarias. Destacar también que el proyecto contempla la realización de una labor de sensibilización a otras personas de la unidad familiar y del barrio relacionadas las mujeres beneficiarias del proyecto. Por último, el proyecto contempla realizar la difusión del proyecto buscando canales de comunicación que se acerquen a las mujeres que se encuentran fuera del circuito de recursos normalizados y adecuar los horarios de las actividades previstas a las necesidades de las mujeres en su diversidad.

De manera más específica, el proyecto recoge estas orientaciones:

- Hay que identificar los obstáculos para la participación de las mujeres.
- Velar por la contratación de empresas proveedoras respetuosas con la igualdad de oportunidades en su organización interna.



- Durante todo el desarrollo del proyecto es necesario analizar cómo se va desarrollando la participación en el proyecto de hombres y mujeres, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.
- La coeducación y el aprendizaje dialógico como alternativas educativas.
- Utilización de lenguaje no sexista e igualitario.
- Desarrollo de sesiones específicas sobre igualdad de género a través de técnicas de gamificación, dinámicas de grupo, cine fórum, debates y otras.
- Celebración de días específicos como el día de la mujer trabajadora, día contra la violencia de género.
- Convivencia y organización mediante una actitud proactiva hacia la responsabilidad y participación de todas las personas por igual.
- Además, el proyecto prevé una plantilla laboral formada por hombres y mujeres con formación específica en igualdad de género.

13. ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DEL PEPSI DEL AMBIENTE DE PLATAFORMAS SOCIALES



El proyecto se articula plenamente con el **Proyecto Educativo-Pastoral Salesiano Inspectorial (PEPSI)**, que define las líneas estratégicas de la acción educativa y pastoral en las presencias salesianas. Estas líneas se concretan en las siguientes actuaciones vinculadas al proyecto:

Línea del PEPSI	Actuaciones en el Itinerario formativo Bordone
Caminar con los jóvenes, viviendo la sinodalidad.	- Acompañamiento activo durante todo el proceso formativo y laboral, respetando ritmos y fomentando la autonomía. - Generación de espacios de participación donde las personas participantes puedan expresar necesidades, tomar decisiones y construir su itinerario de manera compartida. - Fortalecimiento comunitario mediante el trabajo grupal y la colaboración con entidades, empresas e instituciones. - Promoción de la dignidad y la esperanza, potenciando capacidades, autoestima y sentido de pertenencia.
Priorizar la atención a los jóvenes en riesgo o situación de exclusión.	- Detección de situaciones de vulnerabilidad y diseño de itinerarios individualizados. - Intervención integral que combina acciones laborales, emocionales y sociales (orientación vocacional, apoyo psicológico, refuerzo de habilidades). - Creación de espacios seguros, accesibles y libres de barreras económicas, sociales o culturales. - Establecimiento de alianzas con empresas, instituciones y entidades para facilitar formación práctica y oportunidades laborales. - Impulso del empoderamiento y la autonomía mediante el desarrollo de competencias clave.



Línea del PEPSI	Actuaciones en el Itinerario formativo Bordone
Acompañar en clave vocacional.	- Orientación personalizada para identificar intereses, habilidades, motivaciones y valores. - Diseño de itinerarios formativos y laborales que conectan las vocaciones personales con las demandas del mercado laboral. - Actividades de autoconocimiento que fortalecen la confianza y la toma de decisiones. - Acompañamiento emocional y práctico durante todo el proceso, ayudando a superar obstáculos. - Conexión con empresas, formaciones específicas y recursos que materializan los objetivos vocacionales.
Vivir y transmitir el carisma salesiano.	- Formación a los equipos en el carisma salesiano y en el Sistema Preventivo. - Realización de “Buenos días/Buenas tardes/Buenas noches” como espacios de convivencia, reflexión y encuentro. - Práctica de la amorevolezza, promoviendo un trato respetuoso, cercano y afectivo hacia participantes, voluntariado y equipos.
Fortalecer el ambiente de Plataformas Sociales desde la riqueza de las tres fundaciones.	- Impulso de la sostenibilidad del ambiente, mediante: • Planes de captación de fondos. • Herramientas de gestión económica compartidas. • Equipos especializados en redacción y justificación de subvenciones. • Acuerdos de financiación privada y patrocinios. • Cuidado e integración de los equipos, reforzando la misión compartida. - Impulso de una visión de “Casa común” que optimice la relación con obras, ambientes, delegaciones y la CEPSS.





INSPECTORÍA MARÍA AUXILIADORA

ITINERARIOS FORMATIVOS PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE JÓVENES

PROYECTO MARCO

