

## Título: EL DISPOSITIVO LOCAL DE INSERCIÓN

### Ajuntament de Castellar del Vallès

#### 1. Descripción de la propuesta y objetivos:

##### 1.1. DEFINICIÓN

El Dispositivo Local de Inserción (DLI) de Castellar del Vallés es una red organizada de recursos y servicios municipales y extramunicipales que da soporte a jóvenes entre 15 y 20 años en la construcción de su proyecto personal y profesional en la etapa de transición formación-trabajo. Los 4 elementos clave del DLI: la información, la orientación, la formación y la inserción.

Este modelo organizativo es flexible para adaptar la respuesta a la promoción del desarrollo de las personas y del territorio desde una perspectiva preventiva, potenciadora, participativa y compensadora de desigualdades.

Los principios subyacentes que fundamentan este modelo son:

- La universalidad del acceso a los recursos.
- La equidad como síntesis de la igualdad (de género, de oportunidades) y de la diversidad.



##### 1.2. OBJETIVOS

- Ofrecer al/la joven, en un entorno territorial concreto, una atención para la mejora de su empleabilidad hasta la consolidación profesional<sup>1</sup>.

Esta atención será:

- Específica, porque se adapta a las características individuales.
- Integral, porque responde de forma holística a las necesidades de la persona.
- Integrada, porque lo hace de manera coherente con los recursos del territorio.

<sup>1</sup> Consolidación profesional entendida como la adquisición de habilidades y competencias en una familia profesional que permite abordar con éxito empleos relacionados, y afrontar la formación continua para adecuarse a las exigencias del mercado laboral. Ajusta las expectativas personales a las oportunidades del contexto.

- ❑ Ofrecer a los/las profesionales participantes un espacio de creación de conocimiento, formación, intercambio de experiencias y materiales que mejoren su práctica profesional.

## 2. Justificación:

La transición entre la formación y el trabajo es un proceso en que interactúan la persona y el territorio. Este proceso es una realidad compleja, en la que concurren políticas sociales, educativas y económicas; una gran diversidad de agentes, instituciones y administraciones que afectan tanto a la persona que está en tránsito como al territorio donde se desarrolla este proceso.

La persona en **estado de transición** concreta su proceso en un **espacio de transición** que responde al contexto socioeconómico, político-administrativo o territorial donde se inscribe el período temporal que dura el tránsito.

Llamaremos *estado de transición* al conjunto de circunstancias y variables que afectan y determinan la tipología de los procesos de inserción de las personas y que se deben considerar a la hora de dar respuesta en su trayectoria de inserción hasta la **consolidación profesional**.

Esta respuesta se desarrolla en el espacio de transición o conjunto de oportunidades, recursos, instituciones y criterios que deben organizar y articular el territorio para ofrecerla de forma integral e integrada y, a su vez, contribuir al desarrollo local. Este espacio debe garantizar a la persona en **estado de transición** derechos y opciones de acceso a servicios y recursos mediante los que adquiera, mejore, transforme, adecúe a sus competencias a lo largo de toda la vida, en definitiva, las oportunidades para **consolidarse profesionalmente**.

El derecho al trabajo supone indiscutiblemente el derecho a la adquisición y mantenimiento competencial necesario para continuar activo en el mercado laboral.

Dar respuesta a esto implica articular un sistema o **dispositivo local de inserción (DLI)**.

El **DLI** lo forman **ciudadanos y ciudadanas**, agentes formativos, económicos, sociales y profesionales. Todos contribuyen a mejorar las competencias de las personas y, por tanto, el espacio de transición que entretejen es fundamentalmente un espacio formativo, no académico.

Los agentes se pueden clasificar tanto por su **naturaleza** como por su **rol** en el DLI y establecer si actúan como agente principal o complementario desde la perspectiva formativa, económica-laboral o social.

Es importante destacar que los agentes tienen, a la vez, la doble calidad de usuarios y de generadores de recursos. Todos necesitamos de los otros, en mayor o menor medida, para poder llegar a los propios objetivos, ya sean formativos, económicos, políticos o sociales. Esta reciprocidad asimétrica es la raíz de la forma, intensidad y periodicidad de la colaboración que supone integrar el DLI.

Hay que destacar que para la creación y funcionamiento del DLI es necesario:

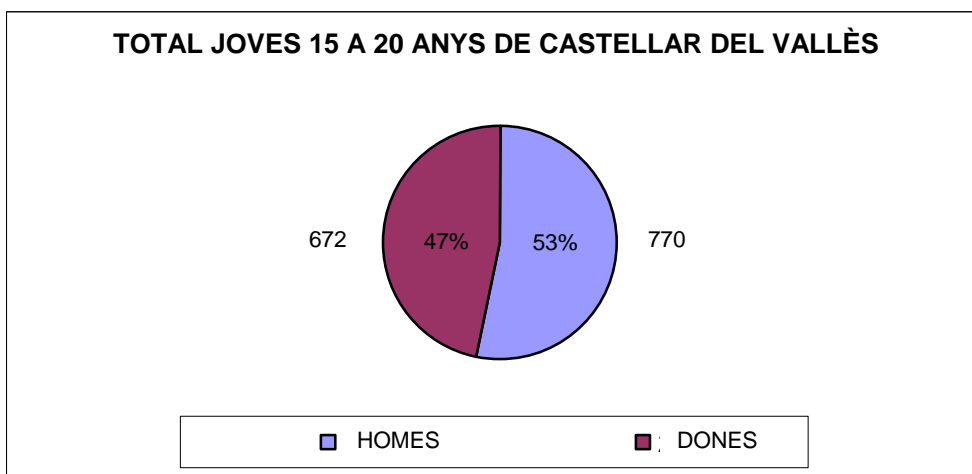
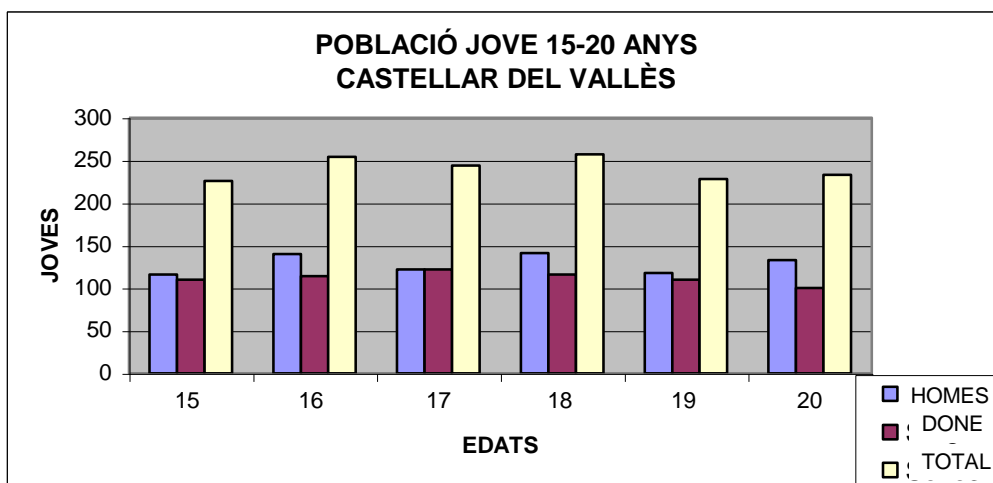
- La participación voluntaria de los agentes en todo el proceso desde su definición y creación.
- La clarificación de roles, de normas y reglas de funcionamiento.
- La coordinación intramunicipal y el trabajo transversal.
- El consenso entre todos los agentes de los valores y los principios que lo inspiran.

- La discusión y el acuerdo metodológico.

Para estructurar el DLI hay que considerar tanto el contenido que se ofrecerá a los distintos usuarios (jóvenes, profesionales de varios ámbitos y empresas) como la organización que permitirá concretar la acción.

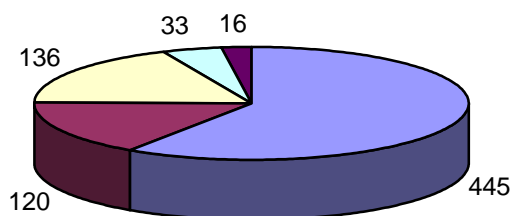
### POSIBLES USUARIOS/AS DEL DLI EN CASTELLAR DEL VALLÈS

	HOMBRES	MUJERES	TOTALES	
EDADES	NÚM.	NÚM.	NÚM.	%
15	116	110	226	1
16	140	114	254	1
17	122	122	244	1
18	141	116	257	2
19	118	110	228	1
20	133	100	233	1
<b>TOTAL 15-20</b>	770	672	1442	7



EDADES	NÚM.
2º ciclo ESO	445
1º Bachillerato	120
2º Bachillerato	136
CFGM	33
PQPI	16
<b>TOTAL</b>	<b>750</b>

#### JOVES DE 15-20 ANYS ESCOLARITZATS/DES A CASTELLAR DEL VALLÈS



En nuestra población se ofrece un único ciclo formativo de grado medio, Gestión Administrativa. Por este motivo, muchos jóvenes deben salir a estudiar fuera del municipio, con la problemática que ello comporta a la hora de obtener plaza en centros externos. Las principales ciudades vecinas que acogen a la mayoría de jóvenes estudiantes son Sabadell y Terrassa. En ocasiones, hay que desplazarse a Barcelona para encontrar determinadas ofertas formativas.

Desde diferentes departamentos se han detectado casos de personas que entran al mercado laboral, sea trabajando o en busca de trabajo, por falta de salidas formativas que les sean de interés.

Por otra parte, se detectó que diferentes departamentos del Ayuntamiento duplicaban servicios dirigidos a jóvenes, lo que ponía de manifiesto la necesidad de trabajar en red para economizar recursos y generar nuevas ideas de dinámicas de funcionamiento que tienden a perpetuarse.

Estos hechos generan una mayor necesidad de orientación académica y apoyo en el proceso de búsqueda de recursos formativos, lo cual exige un trabajo en red por parte de todos los agentes implicados. Esta dinámica de trabajo favorece una respuesta unificada y coherente. En este sentido, el DLI ha puesto en marcha estas dos acciones que se consideran prioritarias:

**Creación de la Ventanilla única.** Servicio centralizado de atención para cualquier joven, para canalizar la información de manera ágil.

**Coordinación con centros educativos para facilitar la transición de la escuela al trabajo.** Esta coordinación ya existía pero se detectaba la necesidad de un trabajo conjunto, sistemático y organizado.

### **3. Destinatarios:**

El DLI es un servicio universal que debe atender:

- Cualquier persona joven entre 15 y 20 años, independientemente de su trayectoria académica, que considere ella o su entorno, que necesita información y orientación. Se considera de forma especial a las personas que no gradúen la educación obligatoria.
- Al conjunto de jóvenes que se muestren inmaduros, poco activos, con falta de motivación, que no tienen sus intereses definidos, ni sus potencialidades claras, y que habitualmente se encuentran en una situación de discrepancia entre las expectativas del alumnado, la escuela y la familia.
- Jóvenes que necesitan apoyo y soporte tutorial porque no gozan de una situación familiar favorable y, especialmente, que no hayan graduado la ESO. En un grado mayor, estos jóvenes que se pueden considerar desamparados y requieren un intenso seguimiento y acompañamiento profesional en la construcción de su itinerario vital.
- Jóvenes con necesidades educativas especiales.
- Jóvenes con capacidad emprendedora y que necesitan información y apoyo para canalizarla.
- Jóvenes "invisibles" que no se significan especialmente porque no generan conflictos o no muestran abiertamente desafección al sistema educativo y, por tanto, no están detectados por los servicios más especializados. De estas personas no se tiene mucha información y resulta difícil hacerles seguimiento una vez dejan el INS y, por tanto, actuar.
- Centros formativos de cualquier nivel educativo, y tanto del ámbito reglado como no reglado.
- Empresas y entidades del mercado laboral.
- Profesionales de diferentes ámbitos.
- Entidades del ámbito social.

### **4. Recursos utilizados:**

Humanos:

- Comisión gestora: Un técnico de las áreas:
  - i. Juventud
  - ii. Bienestar Social
  - iii. Educación
  - iv. Promoción Económica

Materiales:

- Ordenadores
- Material fungible
- Otros

Instalaciones:

- Despacho:
  - i. Ventanilla única
- Sala de reuniones

Presupuesto:

- Variable en función de los proyectos a desarrollar durante el año. No existe un presupuesto específico, este está en función de las partidas de cada área implicada.

## **5. Metodología**

La metodología empleada para llevar a cabo el Dispositivo Local de Inserción ha sido y es el trabajo en red, es una forma de trabajar con un enfoque comunitario; es un trabajo sistemático de colaboración y complementación entre los recursos locales de un ámbito territorial. Es más que coordinación (intercambio de información), es una articulación comunitaria: colaborar de forma estable y sistemática para evitar duplicidades, competencia entre recursos, descoordinación, y potenciar el trabajo conjunto.

En términos prácticos, la metodología del trabajo en red es una manera efectiva de compartir información, de aprender de la experiencia del otro, de trabajar juntos, y permite a los miembros evitar el excesivo desgaste en recursos que significa la duplicación del trabajo o iniciar cada vez contactos para intercambiar experiencias, facilitando a las acciones e iniciativas de los miembros un efecto multiplicador.

La sociedad está en constante cambio, asumiendo nuevos desafíos y enfrentándose a profundas transformaciones. El territorio debe adaptarse y renovarse para facilitar el desarrollo de la sociedad en la comunidad. La creación de espacios y relaciones de cooperación intra e interterritorial ofrece la posibilidad a los distintos municipios de responder a las necesidades que comportan estos cambios, y de gestionar con criterios de equidad y eficacia los recursos que tienen al alcance.

Por otro lado, la creciente complejidad de las nuevas necesidades emergentes requieren un tratamiento transversal o plurisectorial, lo cual implica superar necesariamente la división y la especialización del modelo organizativo clásico de las administraciones públicas. Hay que establecer los mecanismos de coordinación y cooperación tanto en sentido vertical (interdepartamental) como horizontal (intermunicipal). Se trata, por tanto, de avanzar hacia un modelo de organización descentralizado que se articula a partir de objetivos comunes y de las interacciones de colaboración i complementariedad entre todos los agentes e instancias implicados.

La alianza entre las administraciones públicas, el sector privado y el tejido asociativo del territorio deviene una estrategia clave para afrontar las nuevas necesidades. La red implica que las organizaciones y estructuras se abren y flexibilizan para compartir responsabilidades y funciones. Lo más importante son los objetivos que se pretenden lograr más que las atribuciones de funciones (quién lo hace), y cuanto mayor sea el número de vínculos existente mayor será la conectividad y la capacidad de integración de la red.

La red requiere para su funcionamiento que los nodos o partes que la integran establezcan relaciones de sinergia. Este estilo trabajo permite organizar el Dispositivo Local de Inserción como un proceso flexible y dinámico con capacidad para adaptarse a los cambios del entorno y atender las nuevas necesidades y demandas de los jóvenes.

La estructura y organización en red del DLI puede facilitar la cooperación intramunicipal e intermunicipal y permitir que los entes locales trabajen a partir de los principios siguientes:

**Participación** de todos los agentes implicados en actividades relacionadas con los jóvenes. Esta participación permite recoger la voz de todos los sectores y tener una visión global de la realidad educativa y del mundo laboral en el territorio. Hay que hacer un esfuerzo para que todas las voces se sientan representadas.

**Equidad o igualdad de oportunidades:** este tipo de organización debe ser sensible a la participación y a las necesidades de los sectores más vulnerables o que corren el riesgo de quedar al margen de las dinámicas de la sociedad.

**Interdisciplinariedad** entre los profesionales implicados. El modelo de organización en red se basa en el trabajo conjunto entre los técnicos de distintas áreas municipales, profesores de institutos y profesionales y colectivos sociales implicados. La confluencia de ideas y propuestas de varias áreas y perspectivas permite analizar la realidad de una forma más rigurosa y afrontar los objetivos con más posibilidades de éxito.

**Flexibilidad** de las unidades y procesos que participan en el DLI, lo que permite adaptar la respuesta (educativa) a las necesidades cambiantes del entorno y a las demandas de los jóvenes. La red favorece una forma de organización basada en acuerdos para lograr los objetivos que se consideren más apropiados en cada momento.

**Conectividad** entre todos los puntos de la red para amplificar la capacidad de respuesta del DLI y favorecer el acceso de los jóvenes a la información y a los recursos del territorio. La conectividad permite que los miembros del DLI dispongan continuamente de información actualizada y se puedan ajustar con rapidez o, incluso, anticiparse a las necesidades emergentes.

**Corresponsabilidad** entre las distintas áreas de la administración (promoción económica, juventud, educación, servicios sociales, empresa) y los agentes (centros de secundaria...) implicados en el territorio. Esta corresponsabilidad entre el sector público y privado y el tejido social del territorio requiere una predisposición positiva para la asunción de responsabilidades en el plan. Así mismo, exige la función por parte de la administración local de facilitar las coordinaciones y de dinamizar la participación horizontal entre los diferentes agentes que participan en él.

**Optimización** de los recursos humanos y materiales disponibles desde una visión integral de la orientación de los jóvenes. Esta optimización responde a un criterio ecológico y de eficiencia en el uso de espacios y materiales, en las tareas profesionales y en el aprovechamiento de los recursos. Por otra parte, permite evitar duplicidad de determinados servicios y actividades, y atender otras necesidades no cubiertas.

Cuanto mayor sea el nivel de coherencia cultural entre los entornos en que se mueve el o la joven, más fácil resulta para la persona afrontar el proceso de transición. La metodología utilizada en la atención a usuarios debe garantizar la congruencia, la continuidad y la gradualidad entre el mundo formativo y el laboral.

El modelo DLI debe considerar necesariamente los cuatro componentes básicos: la información, la orientación, la formación y la inserción.

Acuerdo metodológico. Hay tres elementos metodológicos, entre otros, que se pueden aplicar con mayor o menor intensidad, pero que deberían considerarse: la tutoría y acompañamiento, la participación social y la simulación laboral.

**La tutoría** proporciona unidad a los diversos contenidos del aprendizaje, académico o no, y se mueve en el terreno del compromiso del o de la joven con un proyecto profesional y de opción de vida, el acompañamiento ofrece el apoyo necesario para ejecutar este proyecto personal y profesional de la forma más coherente posible.

**La participación social** ya sea en actividades deportivas, de cooperación, culturales, de ocio organizado, etc., permite establecer redes de relaciones personales, compartir valores y objetivos comunes, adquirir competencias de gestión y habilidades relacionales necesarias para el crecimiento personal.

**La simulación laboral** proporciona un conjunto de varias iniciativas que promueven el contacto directo de los adolescentes y jóvenes con escenarios laborales y con las tareas y problemáticas vinculadas al ejercicio profesional, proporcionando experiencias congruentemente transferibles al mundo laboral real.

## **6. Desarrollo de la actividad**

**El DLI lo forman diferentes agentes:** el Ayuntamiento, los/las jóvenes, agentes formativos, económicos, sociales y profesionales de otras administraciones supralocales. Los agentes son, a su vez, usuarios del DLI, ya que necesitan de los otros, en mayor o menor medida, para lograr sus objetivos. Esta reciprocidad será variable en intensidad y periodicidad en función del plan de trabajo diseñado.

### **6.1 Organización**

El DLI tiene una estructura nodular y variable que toma formas diversas en función de una mayor eficiencia en la cobertura de las necesidades y permite ajustar la respuesta.

Estos agentes se estructuran y dan forma a la red en función del rol que les corresponde jugar, ya sea por su naturaleza, competencia o consenso, y también en función de los ámbitos de actuación, sea la información, la orientación, la formación y la inserción.

Desde la perspectiva organizativa, hace falta:

- Delimitar un territorio de actuación, el mercado laboral.
- Detectar, "censar", conocer y definir las competencias, responsabilidades y roles de los distintos agentes que operan en este territorio, y potenciar sus fortalezas y oportunidades en una estrategia de ganar-ganar.
- Articular a los agentes construyendo acuerdos institucionales capaces de crear un "continuum" en el espacio de transición que a corto, medio y largo plazo puede dar respuesta a los distintos estados de transición de las personas.
- Determinar qué agentes forman el núcleo duro del DLI y cuáles realizan una labor complementaria y cómo será la relación entre ellos, estableciendo las normas de funcionamiento y generando la complicitad y confianza necesaria para su buen funcionamiento.
- Generar una unidad organizativa que facilite el acceso a los recursos de inserción de la zona de empleo ("ventanilla única").
- La adquisición, consolidación y reconocimiento del liderazgo del Ayuntamiento por su proximidad a la ciudadanía, su posición privilegiada para identificar necesidades, recursos y potencialidades y su conocimiento de dinámicas de los mercados locales. Tiene un papel de catalizador y canalizador de las iniciativas económicas, procesos de convergencia, concertación y coordinación, aunque no tenga competencias en materia de empleo.



Para realizar todo esto es necesario un conjunto de profesionales de cuatro niveles de responsabilidad: política, gerencial, programática y de atención directa a las personas, sin los cuales la implementación de cualquier acción es imposible.

El DLI se estructura en los siguientes órganos de participación y gestión:

### **Comisión general**

El órgano consultivo. Es un punto de encuentro informativo y participativo que está formado por los representantes de todos los agentes del DLI.

Sus funciones son:

- Revisar, detectar y analizar necesidades.
- Proponer, debatir y consensuar el plan de trabajo.
- Promover el intercambio y la comunicación entre los distintos profesionales.
- Definir y formar grupos de trabajo operativos.
- Difundir proyectos, recursos y servicios relacionados con la transición.

Se debe reunir un mínimo de dos veces al año. Una para la presentación del plan de trabajo y la otra para la valoración y seguimiento de éste.

### **Comisión estratégica**

El órgano decisorio de ámbito político, presidido por el alcalde y formado por los/las concejales con responsabilidad sobre las áreas de Promoción económica y empleo, Educación, Juventud y Bienestar Social.

Sus funciones son:

- Definir las líneas de orientación y objetivos políticos del DLI.
- Marcar las líneas estratégicas del plan de trabajo.
- Aprobar anualmente el plan de trabajo del DLI.
- Facilitar la viabilidad económica para la ejecución del plan de trabajo.
- Informar periódicamente sobre el desarrollo del DLI en el espacio político correspondiente.
- Hacer el seguimiento y evaluación del desarrollo del plan.

Se debe reunir un mínimo de una vez al año y comunicará sus decisiones a la comisión gestora del DLI a través del/la concejal que tenga bajo su responsabilidad Promoción económica.

### **Comisión gestora**

Es un órgano formado por profesionales representantes de las concejalías de Promoción Económica y Empleo, Educación, Juventud y Bienestar Social. El órgano decisorio de ámbito técnico.

Sus funciones son:

- Garantizar el cumplimiento de las funciones que definen el DLI.
- Velar por el buen funcionamiento del DLI.
- Elaborar el plan de trabajo considerando las directrices de la comisión estratégica y las demandas y sugerencias de los grupos de trabajo.
- Presentar el plan de trabajo a la Comisión General para su debate.

- Gestionar proyectos compartidos por la organización municipal e impulsar programas de actuación conjunta.
- Analizar la viabilidad de los proyectos y propuestas de actuación, y priorizarlas.
- Supervisar y hacer el seguimiento de la ejecución del plan de trabajo, proponiendo las modificaciones apropiadas. Organizar, coordinar y dinamizar los grupos de trabajo.
- Potenciar la comunicación entre profesionales de los diversos servicios y colectivos en relación con la transición.
- Sistematizar la evaluación del desarrollo del plan.
- Elaborar el plan de comunicación del DLI.
- Recoger las propuestas y demandas de los distintos colectivos y servicios vinculados a la transición.
- Articular la información y propuestas de los diferentes agentes en relación con la transición.
- Recibir información e informar de las actividades que se desarrollarán en la etapa de transición.

Debe reunirse un mínimo de una vez al mes.

### **Grupos de trabajo**

Los grupos de trabajo son espacios de reflexión y participación que surgirán de la comisión general. Están formados por profesionales representantes de los agentes del territorio según la naturaleza del grupo. Por tanto, la organización es flexible y dinámica. Se organizan bajo los criterios temáticos.

Sus funciones son:

- Desarrollar las propuestas que se derivan del plan de trabajo.
- Detectar los posibles puntos débiles y hacer sugerencias de mejora.

### **Coordinación técnica**

El DLI se dota de un/a profesional, que depende funcionalmente de la comisión estratégica y que realiza las funciones de coordinación y representación técnica. Es la persona que gestiona y hace ejecutar las decisiones tomadas en el seno de la comisión gestora.

Sus funciones son:

- Velar para que se lleven a cabo los acuerdos de la comisión gestora.
- Coordinarse con los jefes de servicio de las concejalías implicadas.
- Coordinar y hacer seguimiento de los distintos proyectos que, siendo materia del DLI, pertenecen a cualquier concejalía.
- Dinamizar los circuitos de información y de coordinación del dispositivo.
- Difundir y hacer el seguimiento de la documentación que se genera.
- Realizar las tareas asociadas al funcionamiento técnico administrativo (convocatorias, actas, coordinación de la información interna, etc.).
- Velar por el plan de comunicación del DLI.
- Coordinar la elaboración de la memoria anual.

## **6.2 Horario ventanilla única**

Servicio centralizado de atención directa para cualquier joven.

- Mañanas de 9h a 14h en Cal Botafoc. C/ Sant Llorenç, 7.
- Tardes de 17h. a 20h. Espai Jove. C/ Portugal, 2.

### **6.3 Líneas de trabajo**

El DLI trabaja sobre cuatro líneas estratégicas para lograr sus objetivos. A grandes rasgos, estas líneas son:

#### **LÍNEA ESTRATÉGICA 1: CREAR UN ESPACIO DE COORDINACIÓN Y GESTIÓN INTRAMUNICIPAL**

Esta línea pretende:

- a) Obtener una visión global de la situación respecto a la transición escuela-trabajo.
- b) Coordinar las actuaciones, servicios y recursos que ofrecen los diferentes agentes de la organización sobre la información, orientación, formación e inserción.
- c) Gestionar proyectos compartidos.

#### **LÍNEA ESTRATÉGICA 2: CREAR UN ESPACIO DE COORDINACIÓN EXTRAMUNICIPAL**

Esta línea pretende:

- a) Promover la relación y la cooperación con los agentes económicos en relación con los ámbitos propios del DLI.
- b) Promover la relación y la cooperación con los centros educativos de secundaria y otros centros especializados en el ámbito de la educación.
- c) Coordinar las actuaciones, servicios y recursos que ofrecen los distintos agentes de la organización sobre la información, la orientación, la formación y la inserción.

#### **LÍNEA ESTRATÉGICA 3: EMPRESA**

Esta línea estratégica pretende:

- a) Acercamiento al tejido productivo local.
- b) Sensibilización y apoyo a la creación de empresas.

#### **LÍNEA ESTRATÉGICA 4: ATENDER LAS NECESIDADES DE LOS PROFESIONALES**

Esta línea estratégica pretende:

- a)** Generar un espacio de formación e intercambio de información, experiencias y buenas prácticas entre los diferentes profesionales que participan en él.

## 6.4 Temporalización de las actuaciones

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
<b>Enero</b>																															
<b>Febrero</b>																															
<b>Marzo</b>																															
<b>Abril</b>																															
<b>Mayo</b>																															
<b>Junio</b>																															
<b>Julio</b>																															
<b>Agosto</b>																															
<b>Septiembre</b>																															
<b>Octubre</b>																															
<b>Noviembre</b>																															
<b>Diciembre</b>																															

	ACCIONES	PROFESIONALES
	Días festivos	
	Creación de un espacio estable de coordinación (reuniones de coordinación)	CG*
<b>2 al 7 mayo</b>	Elaborar una ficha de recogida de información Análisis de los datos Obtener datos estadísticos	CG
<b>17 al 21 enero</b>	Creación de la ficha de recogida de información de los diferentes proyectos en vigor	CG
<b>14 nov.</b>	Análisis de la información recibida y creación de documentos de proyectos en vigor	CG
<b>14 al 18 marzo</b>	Elaboración de una ficha que recoja la información de lo que se ofrece y elaboración del informe	CG, otras Concejalías y Escuela de Adultos + GT1*
<b>14 al 18 marzo y 19 al 23 septiembre</b>	Creación de un espacio estable de coordinación con la Escuela de Adultos	CG, otras Concejalías y Escuela de Adultos + GT1*
<b>24 de marzo</b>	Conocimiento y puesta en común de los métodos de orientación entre los profesionales de Juventud, Educación, Promoción Económica y Bienestar Social	Concejalías de Juventud, Educación, Promoción Económica y Bienestar Social + GT1*
<b>14 al 17 junio</b>	Establecimiento criterios comunes de orientación	concejalías de Juventud, Educación, Promoción Económica y Bienestar Social
<b>17 al 21 enero y 13 al 17 junio</b>	Elaboración de un documento que recoja la oferta formativa de gestión municipal	Concejalías de Juventud, Educación, Promoción Económica y Bienestar Social + otros recursos municipales (El Mirador)+ GT 2
<b>21 de febrero</b>	Presentación del Equipo Gestor al interno	
<b>4 de febrero</b>	Fecha límite para convocar la reunión de GT	
<b>17 de febrero</b>	Reunión con los Grupos de trabajo	INS + EAP + entidades + técnicos (deportes, educación, juventud, bienestar social...)
<b>17 de marzo</b>	Presentación del DLI y crear grupo de trabajo 2	
<b>3 de marzo</b>	Presentación folletín de orientación para llevar a imprenta	
<b>7 de abril</b>	Presentación del folletín de orientación	
<b>27 al 30 de junio</b>	Dos jornadas de formación para profesionales (Temática: Orientación)	GT2 + Profesionales INS + Escuela de Adultos + CG + Profesores de primaria ? +

CG	Comisión gestora
GT1	Grupo de trabajo 1
GT2	Grupo de trabajo 2

## **7. Evaluación:**

Se realizará una evaluación continua para poder efectuar las mejoras lo más rápido posible.

La evaluación se hará mediante la valoración de los indicadores recogidos en las fichas que los servicios, centros y agentes implicados del municipio facilitarán a la Comisión Gestora. Será una evaluación cuantitativa y cualitativa, para justificar tanto el trabajo efectuado como la utilidad que el/la joven haga de él. Con la evaluación obtendremos información útil con la finalidad de formular juicios de valor y nos servirá de guía para tomar decisiones.

La evaluación se basará en los siguientes indicadores:

- Registro de usuarios atendidos en el DLI: número de usuarios que han pasado por el servicio.
- Colección de las actividades realizadas: número de usuarios que reciben información, orientación y formación.
- Inserción laboral: porcentaje de usuarios que encuentran trabajo.
- Usuarios derivados: número de derivaciones a distintos servicios municipales y extramunicipales.
- Satisfacción de los usuarios:

La evaluación nos permitirá reflexionar sobre el propio proceso y planificar los mecanismos correctores necesarios.

La metodología incluirá aspectos cuantitativos y cualitativos. El método concreto será un cuestionario de evaluación.

## **8. Conclusiones:**

Las conclusiones sobre la situación de la transición formación-trabajo en el municipio de Castellar del Vallés son el punto de partida para elaborar una propuesta de trabajo que facilite los procesos de tránsito hacia la vida adulta de las personas jóvenes, orientando los esfuerzos de las diversas personas responsables y las actuaciones de los servicios hacia el objetivo común de favorecer la transición laboral y social de las personas jóvenes del municipio mediante la articulación de un Dispositivo Local de Inserción y un plan de trabajo, viable y útil, que dé respuesta a las especificidades del municipio.

- El DLI asumirá el liderazgo en la definición de las líneas de orientación y actuación.
- El aspecto transversal del Dispositivo permitirá obtener una visión estratégica para detectar y aprovechar mejor las oportunidades, marcar directrices, determinar prioridades y diseñar hojas de ruta, metodología y recursos.
- Por el hecho de ser un proyecto transversal entre varias concejalías, dispondrá de capacidad para tomar decisiones y organización de un plan de trabajo anual y viable.
- El proyecto facilitará el trabajo interno entre profesionales, con proyección a otros ámbitos, apostando por un trabajo en red a fin de economizar recursos y lograr una información fluida y enriquecedora para todos los profesionales y jóvenes. Por tanto, la coordinación facilitará un espacio necesario para el buen funcionamiento de la red.
- Se formalizará un espacio estable de coordinación interna que permitirá la gestión transversal hacia una atención integrada e integral.

- Se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación del plan y de las acciones que se implementen, con un sistema de indicadores hacia un observatorio de la TET.
- Se ofrecerá espacios de mejora para la práctica profesional (formación, reflexión, investigación o innovación).
- Se fomentará el trabajo con los agentes externos económicos y sociales del territorio.
- Crear puentes entre el entorno educativo y el productivo y los agentes laborales.
- Mejorar y ampliar la oferta formativa, vista la inadecuación de la oferta de especialidades. Hay que tener presente la perspectiva de género.
- Mejorar el trabajo entre los INS y el Ayuntamiento en relación con la prevención, orientación, acompañamiento y relación con el mercado laboral.
- Introducir diversificación de estrategias de intervención.

### **8.1 Respecto a la información:**

- El proyecto del DLI facilitará compartir la información entre los agentes implicados.
- Creación de un espacio intranet.
- Habilitar un espacio en la web del Ayuntamiento donde colgar información y recursos del DLI.
- Mediante jornadas donde se invite a los agentes sociales, se impliquen y se solicite su participación en diferentes grupos de trabajo para generar propuestas comunes y trabajar necesidades detectadas o que se irán detectando.
- Habrá que incluir a jóvenes en las jornadas para que formen parte de los grupos de trabajo y sean partícipes en su evolución y maduración.
- Se presenta la *Guia breu de recursos formatius*, que nace de un grupo de trabajo y tiene una buena acogida.

Pseudónimo: EiJ