

CONVOCATORIA PARA CUBRIR DOS PLAZA DE TÉCNICOS/AS DE INSERCIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO "ORIENTACIÓN, FORMACIÓN, EMPLEO Y OCUPACIÓN, ORFEO", DENTRO DEL PROGRAMAS EXPERIMENTALES DEL SEXPE

BASES DE LA CONVOCATORIA

La Asociación "Alba Plata en Igual" realiza la convocatoria de dos plazas de personal técnico, una para la provincia de Cáceres y otra para la de Badajoz, para formar parte del equipo de trabajo de la misma, que realizará laborales de orientación, formación e intermediación en el mercado de trabajo del proyecto "**ORFEO, Orientación, Formación, Empleo y Ocupación**", promovido por la asociación mencionada y cofinanciado por el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE), al 90% en el marco del Decreto 310/2007 de 15 de octubre, desarrollado por la Orden de 10 e octubre de 2008.

1. Requisitos de los/as aspirantes

Para ser admitida/o a la realización de las pruebas, las/os aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- 1.1. Estar en posesión de los requisitos mínimos requeridos para las plazas.
- 1.2. No padecer enfermedad, ni estar afectada/o por limitación psíquica ni física que sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.

- 1.3. No haber sido separada/o mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitada/o para el desempeño de las correspondientes funciones públicas.

2. Puesto y requisitos específicos

El puesto a cubrir, así como los requisitos necesarios son los siguientes:

Dos plazas de Técnicas/os de Inserción, que conformará parte del equipo técnico del proyecto "ORFEO", enmarcado en el Decreto 310/2007 de 15 de octubre, desarrollado por la Orden de 10 de octubre de 2008 de la Consejería de Igualdad y Empleo, para desarrollar actividades de orientación, formación e intermediación laboral. Una de ellas se ubicará en la provincia de Badajoz, en la Mancomunidad de Río Bodión y otra en la provincia de Cáceres en la Mancomunidad de Tajo-Salor.

- Requisitos mínimos: Diplomado/a.
- Posesión de Carné de Conducir.

La lista de admitidas/os, que cumplan los requisitos exigidos en la convocatoria se podrá consultar en la página www.albaplataenequal.org

La selección se llevará a cabo en la sede de la Asociación "Alba Plata en Igual", sita en la C/ Margarita de Blanes, 11, 1ºA, en Mérida el día **9 de febrero de 2009** entre los días.

3. Solicitudes y plazos

3.1. Quienes deseen tomar parte en estas pruebas selectivas deberán cursar solicitud dirigida a la Sra. Presidenta de la Asociación "Alba Plata en Equal" que deberá tener registro de entrada en la Oficina Técnica (C/ Margarita García de Blanes, nº 11, 1º A, 06800 Mérida) **como máximo hasta las 14 horas del día 27 de enero de 2008.** Si se envía la documentación por correo o mensajería, deberá tener igualmente registro de entrada en la Oficina Técnica Equal el mismo día 27 de enero, antes de las 14 horas. Las/os aspirantes tendrán en cuenta este requisito porque al convocar las plazas una asociación de carácter privado no es obligatorio ajustarse a la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP-PAC).

3.2. A la solicitud (según modelo adjunto) se acompañará la siguiente documentación:

- Fotocopia del D.N.I.
- Currículum Vitae.
- Fotocopia de la documentación acreditativa de los méritos alegados.
- Proyecto de actuación.
- La acreditación de la disponibilidad de vehículo se podrá realizar mediante la especificación en el currículum vitae, siendo imprescindible la presentación de fotocopia del carné de conducir.

No se solicitan originales o fotocopias compulsadas, una vez pasado el proceso selectivo a las personas seleccionadas se les requerirá la presentación de la documentación original para ser contrastada con la presentada en su solicitud. En el caso de no poder demostrar los méritos presentados y en los que se ha basado su selección, quedará directamente excluida/o del proceso de contratación pasando a ocupar su puesto el/la primer/a suplente.

4. Procedimiento de selección

Se llevará a cabo en tres fases, siendo cada una de ellas eliminatoria.

A.- Primera Fase: Concurso de Méritos

Concurso de méritos: Se puntuarán los méritos con arreglo al baremo que se establece en la tabla adjunta. La Comisión de Selección únicamente valorará aquellos méritos que estén suficientemente acreditados. La experiencia laboral será valorada a partir de los correspondientes certificados de empresa con especificación de los meses trabajados y la categoría profesional u ocupación desarrollada, o informe de Vida Laboral emitido por la Seguridad Social, no siendo válida la mera presentación de los contratos. No será tenido en cuenta ningún mérito no documentado.

B.1.- Formación: (Máximo 1'5 puntos).

Formación relacionada con el puesto de trabajo (gestión de proyectos, empleo, desarrollo local, informática, contabilidad, igualdad de oportunidades, etc...).

Entre 40 y 99 horas	0'075 puntos
Entre 100 y 199 horas	0'1 puntos
Entre 200 y 299 horas	0'2 puntos
Entre 300 y 399 horas	0'3 puntos
Entre 400 y 500 horas	0'4 puntos
Más de 500 horas	0'5 puntos

B.2.- Experiencia profesional (Máximo 3'5 puntos).

2.1. Por haber trabajado como personal técnico en	0'075puntos/mes
---	-----------------

Orientación e intermediación laboral	
2.2. Por haber trabajado en programas de formación, empleo y desarrollo local.	0'050 puntos/mes
2.3. Otra experiencia laboral indirectamente relacionada con el puesto.	0'020 puntos/mes

La puntuación máxima alcanzable en esta fase es de **5 puntos**, siendo necesario haber superado un mínimo de **3** para pasar a la siguiente.

B.- Segunda Fase:

Proyecto de Actuación para la plaza ofertada que deberá tener como máximo cinco páginas en tamaño de letra 12. La defensa oral de dicho proyecto se realizará el día de la entrevista, a la cual sólo pasarán las diez mejores candidaturas. Se entregará junto a la solicitud y la documentación acreditativa.

La puntuación máxima alcanzable en esta fase es de **4 puntos** a criterio del tribunal, conforme a la calidad de los mismos, la capacidad de síntesis, la redacción y la adecuación a las expectativas de la Asociación, siendo necesario haber superado la primera fase para que sean contabilizados.

C.- Tercera Fase: Entrevista Personal

- Defensa del proyecto de actuación ante la Comisión de Selección.
- Entrevista: la Comisión de Selección dialogará libremente con las/os aspirantes sobre temas relacionados con el puesto de trabajo.

Esta fase se valorará de 0 a 5 puntos.

La puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo será de **14 puntos** y estará constituida por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de las tres fases.

5. Funciones y características de los contratos

- La/el técnica/o será contratada/o por la Asociación "Alba Plata en Igual" jornada completa (40 h semanales) desde el día siguiente a la selección hasta la finalización de los Programas Experimentales y de la ejecución del proyecto "ORFEO" en el que se enmarca (fecha final de ejecución 28/12/2009) en horario de 8,00 a 15,00 de lunes a viernes y martes de 16,00 a 19,00. El tipo de contrato será según Real Decreto 2546/94 por Obra o Servicio Determinado con un salario bruto mensual de 1.818'70 €. El contrato tendrá un periodo de prueba que será el máximo estipulado según la Ley.
- Funciones: Desarrollo del proyecto "ORFEO" como técnico/a de inserción, enmarcado en los Programas Experimentales del Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) a través del Decreto 310/2007 de 15 de noviembre y la Orden de 10 de octubre de 2008 de la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura, siguiendo las directrices marcadas desde la coordinación de la Oficina Técnica en cuanto a la ejecución de las actividades previstas en la memoria del proyecto "Orfeo, Orientación, formación, Empleo y Ocupación".

6. Reclamaciones:



Las solicitudes, alegaciones o reclamaciones deberán dirigirse al Sra. Presidenta de la Asociación "ALBA PLATA EN EQUAL".

7. Comisión de selección

La Comisión de Selección estará integrada por los siguientes miembros:

- Presidenta de la Asociación "ALBA PLATA EN EQUAL" o miembro de la Junta Directiva en quien delegue.
- Dos representantes de la Agrupación de Desarrollo "Alba Plata en Equal"
- Un/a representante de las Entidades Asociadas de la Asociación "Alba Plata en Equal" especialista en Inserción laboral.
- Un/a representante Sindical miembro de la Asociación.
- SECRETARIA, con voz pero sin voto, Estrella Pulido Zambrano, de la Oficina Técnica de la Asociación "Alba Plata en Equal".

Calendario

FECHA	PROCESO SELECTIVO
29/01/09	Finalización plazo admisión de solicitudes
02/01/09	Baremación Currículo por la Comisión de Selección
03/01/09	Listado de admitidos/as y baremación 1ª fase selección
09/02/09	Entrevista Personal y defensa del proyecto
10/02/09	Listado definitivo de seleccionados/as
13/02/09	Contratación

Mérida a 19 de enero de 2008



SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR UNA PLAZA DE PERSONAL TÉCNICO PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO "Orfeo, Orientación, Formación, Empleo y Ocupación"

Nombre:	
Apellidos:	
Domicilio:	
Localidad:	
C.P.:	Provincia:
D.N.I.:	Teléfono:

Cumpliendo los requisitos exigidos en la convocatoria,

SOLICITA

Ser admitida/o a las pruebas de selección de una plaza de personal técnico para el proyecto "Orfeo, Orientación, Formación, Empleo y Ocupación", convocada por la Asociación "ALBA PLATA EN EQUAL".

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA:

- Fotocopia del D.N.I.
- Currículum Vitae
- Documentación acreditativa de los méritos alegados

En _____ a ____ de _____ 2006

Fdo.: _____

ILMA. SRA. Dña. M^a Esperanza Díaz García,
Presidenta de la Asociación "ALBA PLATA EN EQUAL"
C/ Margarita García de Blanes, nº 11, 1º- A, 06800 Mérida

2.1. Experiencia laboral como técnico/a en orientación e intermediación laboral:

Experiencia Laboral	Meses	Valoración
PUNTO 2.1.: Valoración total		

2.2. Experiencia laboral en programas de formación, empleo, desarrollo local:

Experiencia Laboral	Meses	Valoración
PUNTO 2.2.: Valoración total		

2.3. Otra experiencia laboral indirectamente relacionada con el puesto.

Experiencia Laboral	Meses	Valoración
PUNTO 2.2.: Valoración total		

TOTAL VALORACIÓN DEL CURRÍCULUM VITAE.



ASOCIACIÓN "ALBA PLATA EN IGUAL"

Apartado	Valoración
1. FORMACIÓN	
2. EXPERIENCIA PROFESIONAL.	
Total valoración (Máximo 5 puntos)	

En _____ a _____ de _____ 2009

Fdo.: _____

A. Descripción de las Actividades que viene desarrollando la Entidad

“Alba Plata en Igual”, es una asociación constituida en 2002 con el objetivo principal de desarrollar la cooperación regional, nacional y transnacional para mejorar la calidad de las medidas de desarrollo de los recursos humanos y su acceso en clave de igualdad al mundo laboral y por extensión a la sociedad.

La Asociación esta formada por treinta y una entidades Socias (Administración regional, Administraciones locales, Agentes económicos y sociales, Organizaciones expertas en Desarrollo social, Formación profesional y Desarrollo local).

Desde el año 2004, la Asociación desarrolla el proyecto de iniciativa comunitaria EQUAL: **Recursos humanos y Patrimonio**. Estrategia de desarrollo social y económico sobre la base del patrimonio cultural, articulando redes en el territorio de la Vía de la Plata, con el objetivo de aumentar el nivel profesional de los/as trabajadores/as de las empresas ligadas al sector del turismo y la construcción, (rehabilitación del patrimonio).

Podemos concluir que la Asociación ha trabajado en el contexto de un Programa comunitario (EQUAL), dentro de una estrategia vinculada a cuatro elementos bases: **PATRIMONIO, EMPLEO (creación y mejora), DESARROLLO TURISTICO Y DINAMIZACIÓN SOCIAL, en el marco de la Vía de la Plata**.

Dada la experiencia de La Asociación en desarrollo territorial en torno al patrimonio cultural, tras la ejecución de los proyectos desarrollados a lo largo del 2001-2007, ha continuado en el 2008 con las estrategias de trabajo establecidas y consensuadas en la última fase del proyecto “Recursos Humanos y Patrimonio”, en el marco del Decreto 14/2008 de 11 de febrero de la Consejería de igualdad y empleo, aprovechando las estructuras creadas y bajo el fin de contribuir a un desarrollo sostenible a lo largo de todo el recorrido de La Vía de La Plata en su paso por Extremadura, a través de propuestas de Proyectos de Dinamización cultural y social; recuperación y rehabilitación del Patrimonio cultural; potenciación turística-cultural; articulación territorial; generación de empleo y desarrollo económico; cualificación profesional; relaciones Institucionales. Siempre bajo las directrices en lo que a empleo se refiere marcadas desde Europa a lo largo del periodo 2007-2013 (Estrategia de Lisboa). Directrices para las políticas de empleo 2005-2008. Unión Europea, en seguir concentrando los esfuerzos en alcanzar el pleno empleo, sobre todo en el periodo actual en el que vive una situación crítica, mediante la mejora de la integración de las personas desfavorecidas, una mayor inversión en recursos humanos, la adaptación de los sistemas de educación y formación, y la promoción de la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo.

B. Experiencia de la Entidad en el Desarrollo de las Acciones Solicitadas

(Especificar si la entidad tiene experiencia en el desarrollo de las acciones, en caso afirmativo describirla)

La Asociación "Alba Plata en Equal", tiene experiencia tanto en orientación como en formación para el empleo (ocupacional y complementaria) así como en intermediación a través de la ejecución de los proyectos que desarrolló desde el 2002 a 2007 enmarcados en la Iniciativa Comunitaria Equal.

- Proyecto "Alba Plata en Equal" en el marco de la primera convocatoria (2002-2004), y dentro del área temática Igualdad de Oportunidades. Entre sus actividades Orientación, Formación e intermediación, dirigidas a colectivos de población desempleadas con dificultades de acceso al empleo.
- Proyecto "Recursos Humanos y Patrimonio" en segunda convocatoria (2005-2007)

B.1. Denominación de las Acciones Realizadas:

1. **"Alba Plata en Equal"** : conseguir la igualdad de oportunidades en el mercado laboral planificando actividades en cuatro procedimientos principales:
 - **Activación social:** Objetivo: transferir o hacer recuperar a las personas actitudes de confianza en las propias posibilidades, participación y responsabilidades ante los escenarios en los que se desarrollan las actividades sociales, culturales y laborales:
 - **Realización de programas de Activación Social;** recuperación de la capacidad de aprendizaje, concentración y esfuerzo competitivo que se correlaciona con un deterioro en la capacidad de responsabilidad, autonomía, realización en equipo y socialización en amplio sentido.
 - **Programa de juventud y mujer activa.** Fomentando el voluntariado y la participación de asociaciones de Jóvenes y de Mujeres.
 - **Programa de recuperación de deterioros, motivación y autoestima,** mejorando la capacidad de aprendizaje y la visión de uno mismo como antecesora a la adquisición de cualificaciones y competencias.
 - **Programa culturales.**
 - **Programa de educación en Valores, Habilidades sociales y para la salud.**
 - **Prevención y Terapia Familiar.**
 - **Servicios de Orientación Social y Profesional.** Acompañamiento de las personas hacia y en su vida activa con los objetivos de prevenir el paro y conductas de

autodiscriminación en las mujeres jóvenes. Se hace efectiva la edición de tarjetas electrónicas que permiten realizar la orientación a través de los menús interactivos de una aplicación, para los usuarios de la página Web, capaces de generar un currículum vitae según el modelo europeo y codificarlo de manera que pueda introducir al navegante en un test que genere códigos personales, incluida la expedición on line de las tarjetas de primer nivel y segundo nivel.

- **Orientación a lo largo de toda la vida.** Dispositivo de orientadores ligado a un sistema de información de gestión de base de datos en internet. Es el propio usuario el que debe poder realizar su propia orientación mediante la navegación por la red, y sólo por su propia decisión establecerá cita con los orientadores profesionales o centro colaboradores.
- **Orientación preventiva.** Propuesta de orientación profesional y de participación social a jóvenes menores de 16 años.
- **Tarjeta electrónica de itinerario profesional:**

1er Nivel en el que los beneficiarios/as obtienen referencias sobre recursos de orientación y recursos profesionales así como el poder acceder a los diferentes servicios del proyecto "Alba Plata en Igual".

2º Nivel ofrece al usuario un informe "on line" de las acciones de formación o práctica profesional adecuados a su itinerario profesional.

- **Orientación en alternancia.** Posibilidad de integrarse durante un tiempo en el trabajo real.
- **Formación profesional ocupacional.** Desde la adquisición de capacidades hasta la adquisición de cualificaciones. Se programan cursos de formación sobre los perfiles profesionales susceptibles de creación de empleo en los escenarios de Alba Plata.
 - Formación ocupacional de las personas desempleadas.
 - Formación en alternancia para personas en formación inicial.
 - Formación de emprendedoras y emprendedores.
 - Formación en tutorado.
- **Inserción laboral.** Aplicando medidas activas de Igualdad de Oportunidades y acompañamiento al mercado laboral a través de la concesión de becas que posibilitan la creación de empleo.
 - Becas a la creación de empleo en los escenarios de Alba Plata.
 - Becas para servicio de proximidad.

- Apoyo a la creación de empresas de economía social.
- Apoyo renta activa a las mujeres mayores de 40 años.

2. "Recursos Humanos y Patrimonio" (2005-2007)

- **Mejora de la competencia profesional técnico-metodológica:** catalogación de técnicas y materiales tradicionales, diseño de módulos de formación, preparación de materiales didácticos, formación de formadores/as, acciones formativas en perfiles ligados al patrimonio cultural y a la valoración del patrimonio cultural y las acciones formativas en perfiles ligados a la acogida de visitantes.
- **Mejora de la competencia profesional social y organizativa:** acciones formativas sobre competencias sociales, acciones de reflexión para la introducción de la perspectiva de género y acciones de reflexión conjunta sobre organizaciones flexibles.
- **Mejora de la competencia profesional de mercado:** formación de mediadores de cooperación, establecimiento de redes territoriales de cooperación, formación sobre la Vía de la Plata y el patrimonio, foros de capacitación, evaluación y programación y articulación en la sociedad de información.
- **Mejora de la gestión del trabajo en empresas:** fomento de entidades de agrupaciones de empleadores, fomento de organismos de interés público y programa de adaptación para trabajadores mayores. Introducción de soluciones de continuidad por medio de: la edición de adquisiciones, multimedia e Internet, la certificación y validez y la transferencia a políticas generales.
- **Cooperación transnacional:** coordinación transnacional, estancias de formación y seminarios transnacionales de formación. Proyecto Transnacional Quirotecnia
- **Empresas de la Vía de la Plata en Red: Acción 3**

B.2. Fecha de Realización:

2002-2004 (Proyecto Alba Plata)

2005-2007 (Proyecto Recursos Humanos y Patrimonio)

B.3. Duración:

2 años (Proyecto Alba Plata)

2 años (Proyecto Recursos Humanos y Patrimonio)

3.4. N° de Personas Atendidas e Insertadas.

Total Atendidas: 451 personas

Total Insertadas: por determinar

"ALBA PLATA EN EQUAL"

- Igualdad de Oportunidades: Total Participantes: 2 Cursos 65 personas

- Cursos de Formación directamente relacionados con las actividades turísticas:

Especialidad:	Alumnos
- Curso de Formación Virtual de Monitora de Ocio y Tiempo	46
- Ocio y Tiempo libre juvenil en la Mancomunidad Montijo-Puebla	13
- Red de jóvenes y mujeres comprometidos con su comarca en el Valle Ambroz	150

Mancomunidades Vía de la Plata:

Modalidad de Prácticas	N° de Prácticas Realizadas	N° Prácticas Disponibles
- Orientación en Alternancia	3	147
- Becas a la creación de Empleo	99	140
- Formación en Alternancia	42	47
- Formación en Tutorado	38	1
- Becas a los Servicios de Proximidad	7	193

"RECURSOS HUMANOS Y PATRIMONIO"

- *Asistencia a favor de Personas*

- Orientación, Asesoramiento y búsqueda de empleo

Hombres	Mujeres	Total Personas	Duración Media Per/h
55	31	86	12

- Formación de personas ocupadas

Hombres	Mujeres	Total Personas	Duración Media Per/h
309	86	395	54

- Estructuras y Sistemas

- Formación de formadores/as, personal y agentes especializados

Hombres	Mujeres	Total Personas	Duración Media Per/h
7	11	18	30

- Transnacionalidad

- Intercambio de información de experiencias

Hombres	Mujeres	Total Personas	Duración Media Per/h
80	121	203	17

3.5. Marco en el que se han realizado:

Iniciativa Comunitaria Equal.

C. Denominación del Proyecto

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN, EMPLEO Y OCUPACIÓN (ORFEO)

Descripción del Proyecto

C.1. Objetivos Generales

La finalidad del proyecto es desarrollar un plan integral de empleo que promueva la inserción laboral de un total de 100 desempleados/as preferentemente mujeres y personas con renta activa de inserción, y aquellas que provengan de sectores con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo mediante acciones de información, asesoramiento, orientación profesional, formación, práctica laboral e intermediación Laboral.

- Mejorar la ocupabilidad de los colectivos mencionados a través de la adquisición de competencias profesionales en ocupaciones generadoras de empleo (técnicas constructivas, energías renovables y servicios a la comunidad) que posibiliten su inserción en el mercado laboral.
- Potenciar y reforzar su iniciativa hacia la formación.
- Fomentar la motivación hacia una cualificación con expectativas de trabajo de calidad, proporcionándoles apoyo y acompañamiento en la búsqueda de empleo.

- Alcanzar un mínimo del 30% de inserción laboral sobre las 100 personas objeto del programa, con un contrato laboral no inferior a 6 meses.

C.2. *Ámbito de Actuación y Colectivos a Atender*

(Características relevantes del mercado de trabajo del territorio que facilitan o dificultan la inserción: tiempo de desempleo, edad, sexo, discapacidad, colectivos especiales, ...).

Las cifras de personas desempleadas han ido aumentando progresivamente en los últimos meses, con un crecimiento acumulado, en el mes de agosto de un 27,7%. Los datos vuelven a reflejar el ajuste que atraviesa el sector de la construcción, que registró un incremento del paro de 38.531 personas en el mes de agosto, lo que supone una subida relativa del 9.9%. Al ser un sector muy masculinizado, afecta mayoritariamente a los hombres, un 7%, frente a un 2% de mujeres.

El número de personas paradas en este sector será una labor difícil de abordar en lo que respecta a su recolocación, ya que, durante los últimos años fue un sector refugio para trabajadores poco cualificados. La coyuntura del sector, junto con el endurecimiento de las condiciones de financiación, está poniendo en serio riesgo a muchas de sus empresas. De hecho, el número de trabajadores/as despedidos/as por expedientes de regulación de empleo en el sector se multiplicó por cinco en la primera mitad de 2008 en comparación con el mismo periodo del año pasado según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Otro colectivo que se ve gravemente afectado por la situación económica actual son las mujeres. Si tradicionalmente la situación laboral de las mismas está muy por debajo de la de los varones, ahora se deteriora aún más, la tasa de desempleo femenina casi duplica a masculina, mientras que la de actividad se invierte. Es en el empleo femenino donde se registran contratos de mayor precariedad, temporal y a tiempo parcial, así como donde las desigualdades salariales se incrementan.

ÁMBITO TERRITORIAL: Mancomunidades Socias de Alba Plata en Equal.



COLECTIVOS:

Los destinatarios son personas desempleadas, preferentemente receptoras de prestaciones.- Con carácter general, al menos el 60 por 100 de las personas beneficiarias de las acciones que configuren estos programas experimentales de empleo deberán ser receptoras de prestaciones o subsidios por desempleo.

Dicho porcentaje será menor si el número de beneficiarias de prestaciones o subsidios, inscritas como demandantes de empleo en el ámbito de actuación en el que vaya a desarrollarse el programa, no alcanzara el citado porcentaje.

El objetivo de inserción para este colectivo de beneficiarios deberá ser al menos del 35 por 100 de las personas.

SITUACIÓN FÍSICA: La ubicación de las oficinas a la hora de encuadrarlas en el proyecto hemos tenido en cuenta la situación estratégica de las mancomunidades para poder acceder al mayor número posibles de usuarios/as o beneficiarios/as.

Una vez, estudiada la situación geográfica se opta por ubicar físicamente las oficinas una en la provincia de Cáceres en la Mancomunidad Tajo-Salor, desde la que se tendrá acceso a las mancomunidades más cercanas del norte como pueden ser: Riberos del Tajo, Hervás, Coria, entre otras y en la provincia de Badajoz en la mancomunidad Río Bodión, cercana a la mancomunidad de Tentudía, Tierra de Barros, Tierra de Barros-Río Matachel, etc..

Mancomunidad Río Bodión

C/ Plaza España , 1
06310 Puebla de Sancho Pérez (Badajoz)

Mancomunidad Tajo-Salor

C/ Pérez Comendador, 17
10910 Malpartida de Cáceres (Cáceres)

C.3. Acciones que pretende realizar con los/as usuarios/as

- Información, orientación y Asesoramiento.
- Formación.
- Práctica Profesional.
- Movilidad Geográfica.

C.4. Plan de Trabajo

(Secuencialización de actividades a desarrollar con otros organismos, empresas, etc. para la consecución de objetivos de inserción).

FASE 1: ANALÍTICA Y DIAGNÓSTICA.

0. ACCIONES INICIALES:

- 0.1. Reuniones con las Entidades Socias Implicadas en el desarrollo del Proyecto.
- 0.2. Selección del Equipo Base.
- 0.3. Plan de Trabajo del Equipo Base.
- 0.4. Coordinación con el Sexpe: Unidades Provinciales y Centros de Empleo.
- 0.5. Campaña de Difusión previa al inicio del Proyecto.
- 0.6. Contacto Inicial con Empresarios/as, Instituciones y Agentes Sociales territoriales

1. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO.

- 1.1. Necesidades formación de trabajadores/as de las empresas. Implicación en el proceso: compromiso de contratación.
- 1.2. Análisis de la realidad de cada zona de actuación.
- 1.3. Análisis de los Colectivos a atender.

2. CAPTACIÓN de personas desempleadas objeto del programa.

3. TUTORÍA INDIVIDUALIZADA: COMPROMISO DE FINALIZACIÓN DEL PROCESO, FIRMA DE CONTRATO ENTRE EL/A USUARIO/A Y LA ASOCIACIÓN "ALBA PLATA EN EQUAL"

FASE 2: DESARROLLO. EJECUCIÓN DEL PROYECTO.

4. ITINERARIO INTEGRAL DE INSERCIÓN.

4.1. ORIENTACIÓN LABORAL: (Duración: mínimo 4 horas por persona)

- 4.1.1 **Establecimiento del Objetivo profesional**¹: reflexión sobre el futuro profesional, sobre la elección de una ocupación que responda a los

¹ **Objetivo profesional:** "es la meta que cada persona se propone conseguir dentro de un itinerario profesional. Es variable en el tiempo, ya que la evolución del mercado laboral hace que el trabajo de hoy no sea el de mañana"

intereses y posibilidades dentro del mercado de trabajo actual: OBJETIVOS PROFESIONALES.

Estructura:

- Diferenciar entre lo que gusta, lo que se quiere y lo que realmente se puede.
- Determinación de la viabilidad de los objetivos en función de la oferta laboral.
- Dependencia de objetivos: formación, experiencia, estado de ánimo. Análisis de salidas y oportunidades profesionales a corto y largo plazo.
- Definición del objetivo profesional.
- Elaboración de un Proyecto profesional como parte fundamental de la búsqueda de empleo y la inserción laboral.
 - Proceso Previo de Formación.
 - Elaboración de Estrategias Concretas.

4.1.2 **Perfil Profesional**²: Análisis de situación individualizada: que se quiere, que se tiene y aporta, que disponibilidad y que información se tiene.

4.1.2.1. Proyecto personal de Actuación: análisis sobre por qué se ha seleccionado un determinado perfil profesional y determinar cuáles son los obstáculos con que se puede encontrar.

- Preparación previa para la consecución de objetivos: Información adecuada sobre el puesto de trabajo. Conocimientos y Capacidades para adaptarse a las exigencias del Mercado laboral. Actitud Activa, erradicación del desánimo fácil. Organización del Tiempo y Utilización de un Método de Búsqueda de Empleo: Implicación en el proceso.
- Determinación de líneas profesionales que ofrecen.

² *Perfil profesional "instrumento clave para la planificación de la búsqueda e integración, clave para la definición de las estrategias a seguir. Ayuda a determinar cuáles son las líneas profesionales que ofrece el/a usuario/a al mercado laboral y cuáles son los puestos de trabajo que están dispuestas/os a aceptar. Es variable en el tiempo, igual que el objetivo profesional, pero conviene que lo tengas presente en cada momento de la búsqueda"*

- Determinación de puestos de trabajo que les interesa aceptar.

4.1.2.2. Elección del Perfil Profesional: Integrador y Especialista³.

- Análisis del Puesto de Trabajo.
 - Funciones de este puesto de trabajo
 - Tareas
 - Operaciones más idóneas
 - Tecnología necesaria
 - Condiciones laborales Flexibilidad laboral, Movilidad geográfica, Disponibilidad total, Trabajo individual,
- Conocimientos Necesarios. Formación y Experiencia.
- Aptitudes: **habilidades solicitadas** para desarrollar el trabajo (*verbales, numéricas, espaciales, lógicas, psicomotrices, de percepción, de memoria*)
- Actitudes. Las actitudes son los **comportamientos necesarios** para un trabajo específico (*Iniciativa, Capacidad de organización, Motivación, Adaptabilidad, Flexibilidad, etc.*)
- Requisitos Imprescindibles de Acceso. Acreditaciones necesarias.

4.1.3. Plan de Acción⁴: Planteamiento de forma realista del trabajo al que se puede acceder, definición de intereses y motivaciones profesionales y elección de la ocupación adaptada a las características personales y profesionales. Sirve para

4.1.3.1. Nivel de Cualificación: análisis sobre por qué se ha seleccionado un determinado perfil profesional y determinar cuáles son los obstáculos con que se puede encontrar.

³ *El perfil integrador es aquel perfil que te exige unos conocimientos más amplios y variados sobre el trabajo. Se valora la polivalencia profesional y la capacidad de hacer operativos los conocimientos especializados y hacerlos interaccionar integrando las diversas funciones. El perfil especialista es aquel perfil en el que el trabajo está dividido por sectores concretos, tantos como más complejo sea el trabajo. Los conocimientos vienen determinados por estas especializaciones concretas.*

⁴ *Consiste en la elaboración de una agenda personal planificada donde poder anotar todas aquellas gestiones que se realicen en torno a la búsqueda de empleo. Sirve para organizar los pasos a realizar, saber qué hacer con ellos, analizar los resultados obtenidos y corregir errores y programar acciones posteriores.*

- Preparación previa para la consecución de objetivos: Información adecuada sobre el puesto de trabajo. Conocimientos y Capacidades para adaptarse a las exigencias del Mercado laboral. Actitud Activa, erradicación del desánimo fácil. Organización del Tiempo y Utilización de un Método de Búsqueda de Empleo: Implicación en el proceso.
 - Determinación de líneas profesionales que ofrecen.
 - Determinación de puestos de trabajo que les interesa aceptar.
- 4.1.3.2. Conocimiento de los puntos fuertes y débiles sobre la experiencia y la formación de la ocupación a la que se quiere optar para la eliminación de obstáculos.
- Información sobre las características del mercado.
 - Conocimiento de la oferta Formativa y Profesional que existe en el mercado: **DERIVACIÓN A FORMACIÓN PROPIA O EXTERNA.**
 - Toma de decisiones sobre las opciones profesionales que permitan la estructuración y planificación de la incorporación al mercado laboral y mantenimiento del empleo.
- 4.1.3.3. Pasos a Seguir para la Realización de un Plan de Actuación⁵:
- **Elaborar objetivos claramente definidos, realistas y expresados de forma positiva**
 - **Identificar y enumerar las actividades necesarias para conseguir estos objetivos**
 - **Establecer un orden de importancia de estas actividades según necesidades.**
 - **Asignar un tiempo concreto para cada actividad.**
 - **Medir el tiempo realmente utilizado respecto al previsto inicialmente.**
 - **Destinar todos los días un mínimo de tiempo a la planificación y al control del plan personal de actuación para la búsqueda de empleo.**

⁵ Se realizará bajo la supervisión y autorización del/a Técnico/a de Inserción.

5. **FORMACIÓN.** SE REALIZARÁ EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA FASE ANALÍTICA Y DIAGNÓSTICA. Se proporcionará formación ocupacional a los colectivos seleccionados en la etapa anterior en profesiones emergentes y con futuro, se priorizará a las mujeres en aquellas ocupaciones en las que se encuentran infrarrepresentadas, así como a aquellos que provengan de sectores en recesión y/o regulación de empleo y tengan la necesidad de reconvertir su ocupación en otras con una creciente demanda en el mercado de trabajo. (Mínimo 30 horas por persona)
- 5.1. **FORMACIÓN OCUPACIONAL:** preselección de ocupaciones en función de los resultados obtenidos del cruce entre las necesidades de formativas de las empresas y las de las personas atendidas para su posterior contratación. Independientemente, de esta valoración, la propuesta inicial de formación de la Asociación se articula entorno a la familia profesional de la construcción, especialmente las vinculadas a la rehabilitación del patrimonio y la eco-construcción. La propuesta gira en torno a la idea de dar respuesta tanto a la necesidad de conservar, poner en valor las técnicas y los materiales tradicionales de la construcción en Extremadura como por otro lado dar cabida a las nuevas tendencias en la construcción denominada eco-construcción (que comparte muchos de los principios de la arquitectura tradicional), ambas formas permiten el ahorro y eficiencia energética bien mediante el uso de energías renovables como por la aplicación de métodos para la reducción del consumo de la misma, tienen un menor impacto ambiental y proporcionan mayor confort a sus habitantes, promoviendo de esta forma un urbanismo sostenible y ordenado de nuestra ciudades. Esto conllevaría a la realización de dos cursos por provincia en estas ocupaciones que una vez analizado el mercado son emergentes.
- 5.1.1. Recuperación y Rehabilitación del patrimonio Cultural: Curso "Especialista en Técnicas Tradicionales de Construcción".
- 5.1.2. Energía Renovables: Curso Instalador/a de instalaciones fotovoltaicas.
- 5.1.3. Otra. Sectores emergentes de empleo dentro del sector servicio.
- 5.2. Valoración de ocupaciones preseleccionadas, toma de decisiones: Nº de acciones formativas, duración de la acción formativa, lugar de realización, nº personas a formar, etc.
- 5.3. Puesta en Marcha de las Acciones Formativas.
- 5.4. **FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:** Dirigida a favorecer la adquisición de competencias adicionales para el desempeño del puesto de trabajo y a desarrollar habilidades sociolaborales necesarias tanto para la búsqueda de empleo, el encuentro del mismo y su permanencia en él. (Igualdad de Oportunidades, prevención de Riesgos Laborales, Alfabetización informática, TICs...). Se realizarán actividades como

visitas a empresas del sector de la ocupación, contactos con empresarios/as del sector, contacto con agentes territoriales y sociales, etc.

5.5. PRÁCTICAS PROFESIONALES. (Máximo 80 horas) Convenio con Empresas.

5.6. MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

6. INTERMEDIACIÓN LABORAL. SE REALIZARÁ EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA FASE ANALÍTICA Y DIAGNÓSTICA, Y LA FASE DE FORMACIÓN. Se sitúa en la última fase del proceso de inserción laboral. Está dirigido a establecer canales de comunicación y contacto directo entre las empresas y los/as usuarios/as. La intermediación se desarrollará en dos direcciones:

6.1. TRABAJO CON USUARIOS/AS: a lo largo del proceso, la eficacia de la misma dependerá del nivel de ocupabilidad alcanzado por las personas beneficiarias y del trabajo realizado con ellas por los/as profesionales que las atienden, de la interrelación entre las mismas.

6.2. TRABAJO CON LAS EMPRESAS:

6.2.1. Análisis sobre la situación real y su posible evolución, que nos permitirá conocer las necesidades de las empresas presentes y futuras, así como el conocimiento de los perfiles de puestos de trabajo que están demandando, de vital importancia para la selección de la formación a impartir. Esta fase se comenzará desde al inicio del proceso, ya que es necesaria para realizar las fases posteriores del mismo con eficacia.

6.2.1.1. Contactos directo con empresas a través del/a Técnico/a de Inserción Sociolaboral.

6.2.1.2. Desarrollo de Herramienta Virtual.

6.2.2. Sensibilización empresarial. Reuniones Jornadas, etc., con empresarios/as. Presentación del servicio y de la herramienta virtual (apoyo en procesos de captación y selección de personal, información de incentivos por contratación de colectivos con dificultades de acceso al empleo, etc.). Implicación de la Administración Pública y otros Agentes Sociales. Etc.

FASE 3: RESULTADOS. FIN DE PROYECTO.

7. RESULTADOS:

7.1. GUÍA METODOLÓGICA DEL PROCESO

7.2. MATERIALES DIDÁCTICOS (CD).

7.3. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

7.4. HERRAMIENTA INFORMÁTICA

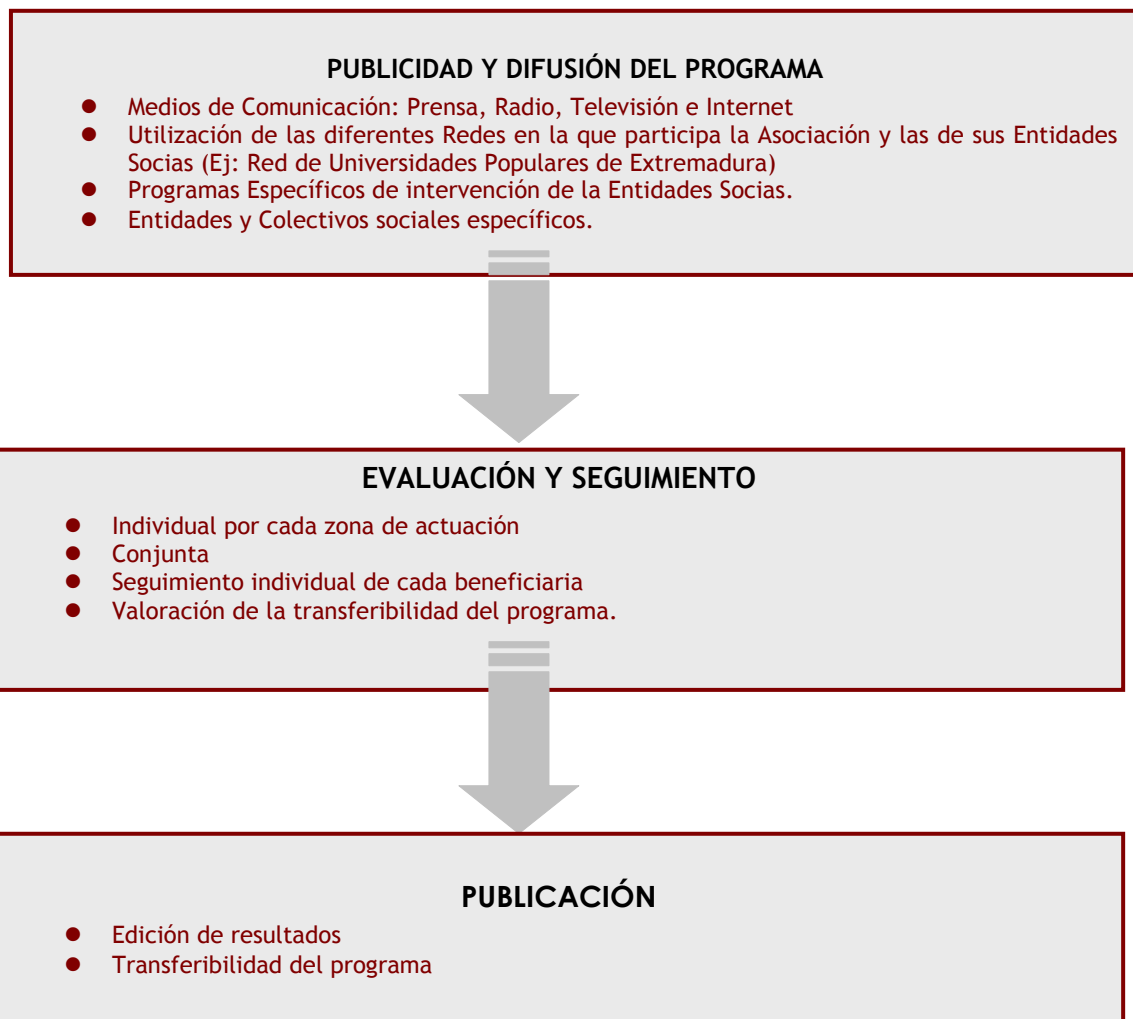
8. **INFORME DE ACTIVIDADES**

9. **EVALUACIÓN Y POST-EVALUACIÓN:** El seguimiento y evaluación del proyecto se realizará de forma continua a lo largo del mismo. Además, la evaluación analizará tanto los resultados conseguidos como los procesos que se han seguido a lo largo de cada una de las fases de actuación y en el transcurso del proyecto en general.

Es interesante destacar que en cada momento se contará con la participación de todos y cada uno de los agentes implicados de la AD a todos los niveles, desde el colectivo de personas beneficiarias al equipo técnico y de coordinación. (evaluación participativa)

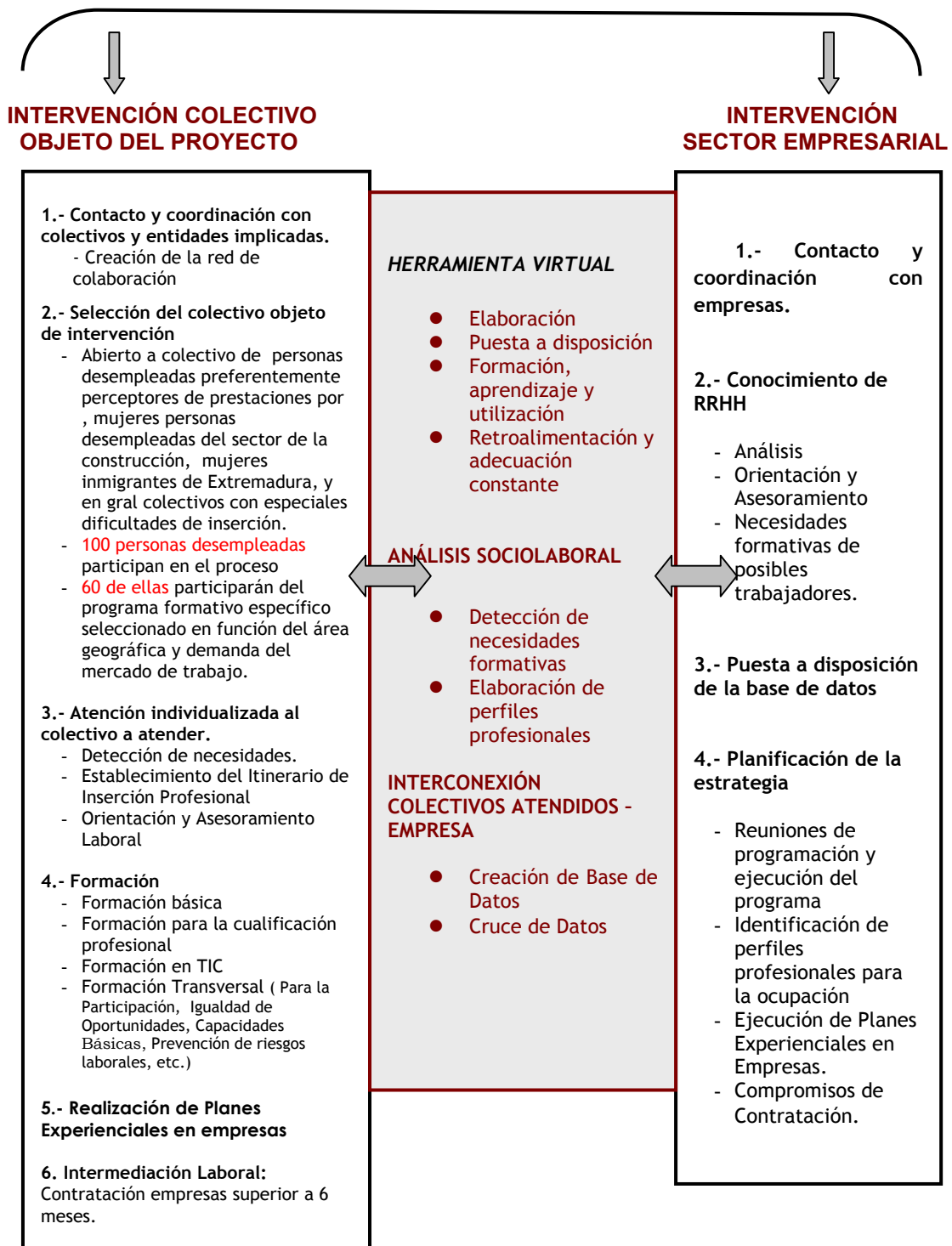
Todo este proceso de seguimiento y evaluación, culminará con la presentación de informes, requiriendo una serie de tareas relacionadas con el diseño, administración y aplicación de instrumentos y herramientas de recogida de información que se apoya con herramientas tecnológicas experimentadas en proyectos anteriores.

POST-EVALUACIÓN: Se realizará entre los 6 y 9 meses una vez finalizado el proyecto, meses. El seguimiento de la intervención realizada se va a efectuar a través de las siguientes vías:



ESQUEMA METODOLÓGICO

A continuación se presenta un esquema gráfico de la intervención que se pretende llevar a cabo durante los 12 meses de ejecución del proyecto, el último mes, una vez finalizada la intervención y realizada la evaluación y articulado las herramientas de seguimiento pertinente, se dedicará a la edición de resultados, publicación de los mismos, así como a la transferibilidad de la experiencia.



C.5. Recursos Humanos y Materiales

(especificar instalaciones, equipo de trabajo destinado al proyecto, personal de apoyo y recursos materiales).

RECURSOS HUMANOS

A partir de aquí, se define el **equipo de profesionales encargados directamente de la ejecución del programa**, que pasa por la selección y adaptación de los siguientes **perfiles profesionales** a la intervención concreta que se llevará a cabo:

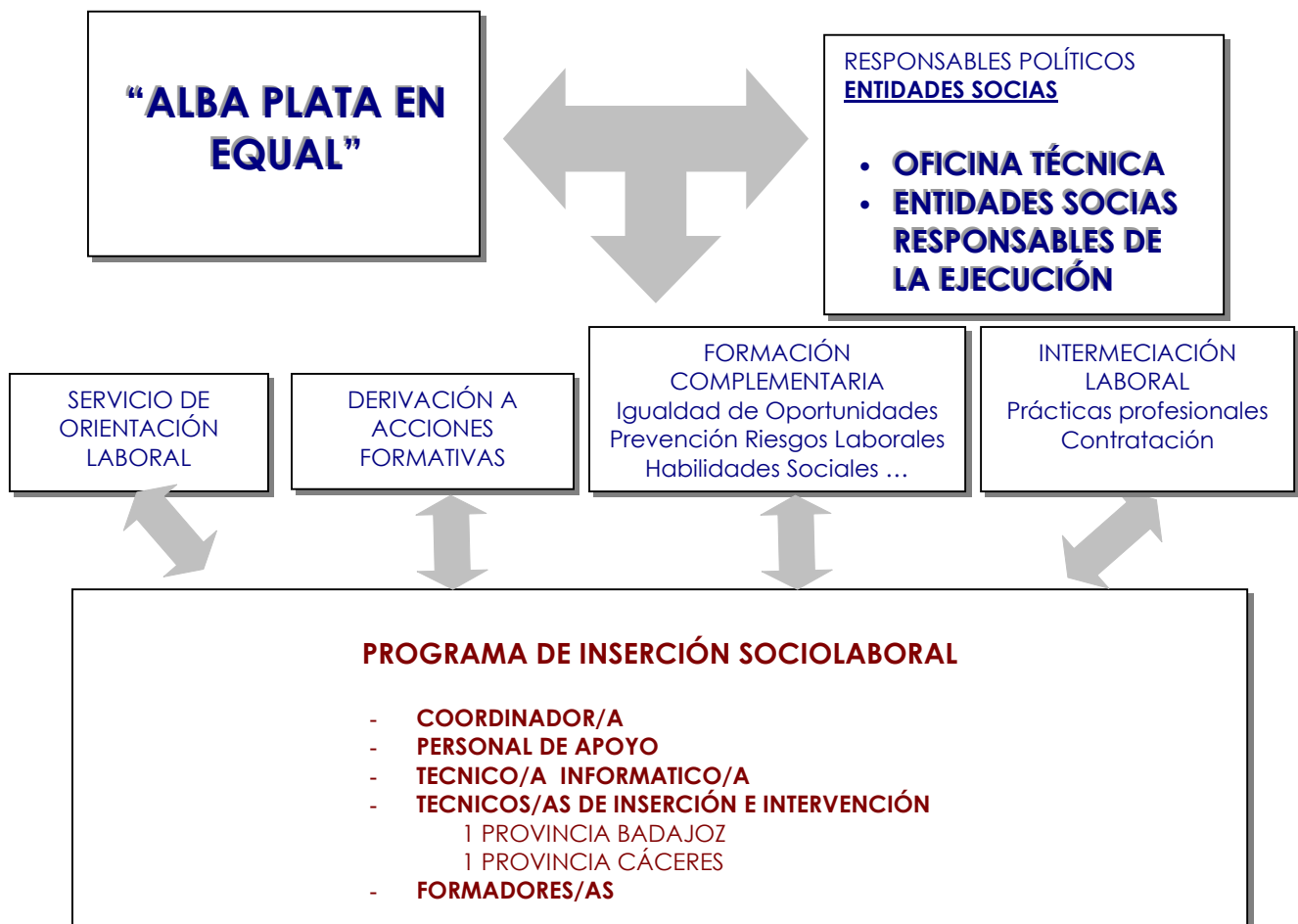
- **1 Coordinador/a**, cuya labor será la de supervisar el trabajo y darle coherencia común, así como realizar el seguimiento y posibilitar la continuidad de la intervención realizada (Jornada Completa).
- **1 Técnico/a de apoyo**, encargado/a de las labores administrativas, así como de agilizar los procedimientos de trabajo de los técnicos de intervención. (Jornada Completa).
- **1 Técnico/a informático/a**, responsable del diseño y puesta en práctica de la herramienta virtual. (A tiempo parcial).
- **2 Técnicos/as de inserción sociolaboral**, uno para la provincia de Badajoz y otro para la de Cáceres, la intervención será provincial (Jornada Completa).
- **Formador/a**, encargados de ejecutar las acciones formativas que se llevarán a cabo a lo largo del proyecto. Se procurará en todo momento, adecuar los currículos de los/as mismos/as a las especiales características que definen al colectivo objeto de intervención.

OPERATIVA BÁSICA: El equipo base encargado de la ejecución directa del programa, donde se trabaja en base a los siguientes parámetros:

- Comunicación del Proyecto a las Entidades Socias. Elección de zonas de actuación y Entidades Socias ejecutoras.
- Selección del Equipo necesario para el desarrollo del Proyecto.
- Definición y comprensión de funciones y tareas.
- Plan de Trabajo. Revisión del calendario de trabajo.
- Establecimiento de pautas comunes:
 - Planificación y asunción de la intervención común.
 - Líneas de coordinación y contacto permanente.
 - Fijación de reuniones conjuntas
 - Identificación de entidades a tener en cuenta: UU.PP., Centros de empleo, AEDL, etc...

- Definición de protocolo de intervención:
 - Ficha social
 - Compromiso de participación
 - Entrevista ocupacional
 - Documentos de evaluación
 - Entrevista empresas
 - Definición de perfiles profesionales
 - Ficha directorio de empresas
 - Criterio objetivo de selección mujeres inmigrantes participantes: sistema de puntos.
- Temporalización definitiva de acciones.
- Diseño de herramienta informática.
- Confluencia de la actuación con otros programas desarrollados por Entidades Socias en los diferentes territorios: AUPEX, PFE, Mancomunidades, etc..

ORGANIGRAMA DE TRABAJO



RECURSOS MATERIALES

- Material didáctico.
- Material didáctico prácticas.
- Material fungible.
- Alquiler de Equipos y herramientas.

INSTALACIONES:

- Oficina Regional.
- Oficinas provinciales.
- Aula Clases Teóricas.
- Aula-Taller Prácticas.

C.6. Seguimiento y Sistemas de Evaluación de las Acciones a Desarrollar

(Especificar metodología, técnicas e instrumentos en las acciones de formación y orientación con los/as usuarios/as, describir el proceso de seguimiento a realizar en los itinerarios de inserción).

EVALUACIÓN Y POST-EVALUACIÓN: El seguimiento y evaluación del proyecto se realizará de forma continua a lo largo del mismo. Como ya hemos mencionado, destacar que en cada momento se contara con la participación de todos y cada uno de los agentes implicados de la AD a todos los niveles, desde el colectivo de personas beneficiarias al equipo técnico y de coordinación. (evaluación participativa)

La evaluación es un proceso conocido cuyo objetivo está en relación con la mejora cualitativa de las medidas de intervención, de los planes o de los proyectos. Tiene significado, por tanto, si la organización que desarrolla la evaluación está comprometida con este proceso y dispuesta a implementar los cambios sugeridos a partir de ella. Igualmente tiene sentido con el fin de desarrollar informes que puedan ser utilizados para la mejora de nuevos proyectos o los proyectos de otros organismos colaboradores. La evaluación se realiza a partir de métodos diversos que utilizan indicadores de medición. Tal y como se explicará más adelante los indicadores son de distinto tipo y valoran distintos tiempos y aspectos de aquello que se desarrolla. Pero, en general, la evaluación nos dará una medida de:

- **Eficiencia:** Medida del rendimiento. Se analizan los resultados en relación con el esfuerzo realizado. Cómo los recursos totales utilizados e invertidos se convierten en resultados. Examinar, al mismo tiempo, si los mismos resultados se podrían haber obtenido de otra forma mejor.
- **Eficacia:** En qué medida los objetivos específicos de cada uno de los programas han sido alcanzados y en qué medida este hecho revirtió en los resultados, analizados en relación con los grupos beneficiarios y otros afectados.
- **Impacto:** los cambios y efectos positivos y negativos, previstos o no previstos.
- **Pertinencia:** En qué medida se justifica aún la medida, plan o proyecto en relación con las prioridades locales, regionales, nacionales o europeas.
- **Perdurabilidad:** Análisis de en qué medida los efectos positivos del proyecto continúan después de que el Plan ha cesado.

INDICADORES: La evaluación tiene que ver también con la búsqueda de indicadores fiables. Un indicador es un índice. Puede ser una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que describe un estado o una situación y determina los cambios aportados a ese estado o situación en el curso de un periodo concreto.

Los indicadores deben ser elaborados de manera participativa para que sean relevantes para los actores implicados en el proyecto. Existen varias clasificaciones posibles para ordenar los indicadores, que no tienen porqué ser mutuamente excluyentes. Así por ejemplo hablamos de:

- **Indicadores Cuantitativos** (cantidad). Nos permite interpretar qué está pasando y a quién o quienes. Sus fuentes de verificación suelen ser normalmente censos, listas o encuestas formales sobre datos como los niveles de salarios, de educación o la tasa de alfabetización.
- **Indicadores Cualitativos** (calidad). Valoraciones e interpretaciones sobre la realidad. El análisis cualitativo nos permite explicar cómo, o la manera en que, están sucediendo las cosas y porqué están sucediendo. Sus fuentes de verificación pueden ser entrevistas en profundidad, encuestas sobre actitudes u opinión pública o técnicas de observación participativa.

OBJETIVO: Producir una retroalimentación continua de las actividades organizadas en el proyecto y su animación constante, con el fin de que no se produzcan alteraciones o decaimientos en los ritmos de trabajo, de las comunicaciones entre los socios de la Agrupación de Desarrollo o de los objetivos propuestos.

METODOLOGÍA/CONTENIDO: Los mecanismos de seguimiento y la evaluación de las acciones a desarrollar en el Plan, son procesos fundamentales para su correcto funcionamiento. Con ellos se pretenden conseguir los objetivos propuestos o planteados en cada una de las acciones. En lo que se refiere a la evaluación, se debe distinguir entre la evaluación de las propuestas previas a su aprobación y la evaluación de los resultados obtenidos con las acciones ejecutadas. La metodología de evaluación experimentada en los proyectos Equal ejecutados por la agrupación se subdivide:

- **Control de Satisfacción de Clientes:** controla y verifica el diseño del servicio con el fin de asegurar que se cumplen los requisitos especificados. El procedimiento diagnosticará las causas por las que se producen las insatisfacciones tratando de establecer mecanismos de participación de las personas beneficiarias en los diagnósticos y en las medidas de resolución de las mismas. Para el desarrollo del Control utilizaremos un Cuestionario de análisis basado en el método **SERVQUAL**.
- **Control de Resultados:** controla y verifica las capacidades, cualificaciones y competencias adquiridas por las personas beneficiarias del proyecto, así como la mejora de su integración social y en el mercado de trabajo. Mediante la evaluación se determina la efectividad de una acción, analizando los distintos aspectos que deben tenerse en cuenta a lo largo de un proceso o programa. Los objetivos son:
 - Comprobar, mejorar u optimizar la eficacia de todos los procedimientos de acción directa con las personas beneficiarias.
 - Disponer de una herramienta para mejorar las propias acciones:
 - Al profesional de intervención le aporta información sobre los distintos procedimientos, (facilitando la reestructuración de estrategias, indicando los puntos clave,...), así como información sobre sí mismo, (preparación, reciclaje,...),...
 - A los usuarios y usuarias le descubre sus potencialidades, verifica expectativas, es elemento de motivación y de sentimientos de actividad, de participación y de integración.
- Procedimientos de mejora
- **Control de Diseño:** Sirve para controlar y verificar el diseño del servicio con el fin de asegurar que se cumplen los requisitos especificados, analizando procedimientos clave de prestación de servicio. Cuenta con un Formulario de recopilación de datos para recopilar y registrar los datos para reflejar de una manera precisa la realidad de ejecución del proyecto.

CALENDARIO: A lo largo de todo el proyecto.

RESULTADOS ESPERADOS: Realizar un seguimiento de todas las actividades de acuerdo con la Metodología de Evaluación experimentada en proyectos anteriores del programa Equal.

POST-EVALUACIÓN: Se realizará entre los 6 y 9 meses una vez finalizado el proyecto, meses. El seguimiento de la intervención realizada se va a efectuar a través de las siguientes vías:

- Mediante contacto telefónico basado en un cuestionario realizado para esta post-intervención.
- Personalmente, a través de un/a técnico/a de la Asociación que realizará entrevistas sociolaborales de seguimiento con cada una de las personas participes en el programa.
- El seguimiento de las empresas que han participado en el programa se va a realizar mediante el envío de un cuestionario orientado a recabar su opinión sobre la acción realizada y sobre la aplicación informática, y la posible colaboración entre Entidades.
- Colaboración con los programas OPEA para la derivación de usuarios/as que no completaran el itinerario profesional y no se hayan insertado y continuar con su proceso de inserción.
- Colaboración con otras entidades socioeconómicas a las que han sido derivadas las personas participantes en el proyecto.

C.6. Compromiso de Inserción.

(Especificar sector o actividad económica donde se prevé realizar las inserciones y estimación en % en relación con las personas a atender).

El desarrollo local basado en el patrimonio cultural es una de las estrategias de acción de la Unión Europea, como generador de empleo. La rehabilitación y conservación del patrimonio cultural requiere una formación especializada que de respuesta por un lado a la necesidad de conservar, poner en valor las técnicas y los materiales tradicionales de la construcción en Extremadura como por otro lado de dar cabida a las nuevas tendencias en la construcción denominada **eco-construcción** (que comparte muchos de los principios de la arquitectura tradicional), ambas formas permiten el ahorro y eficiencia energética por el uso de **energías renovables**, por la aplicación de métodos para reducir el consumo de la misma, tienen un menor impacto ambiental y proporcionan mayor confort a sus habitantes, promoviendo un urbanismo sostenible y ordenado de nuestra ciudades.

La formación en "Especialista de Técnicas Tradicionales" se realizará en base al referente formativo realizado por la Asociación "Alba Plata en Equal" dentro del Proyecto Recursos Humanos y Patrimonio, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal.

Las actividades económicas donde se prevé la inserción serán pues, el sector de la construcción en el área de la rehabilitación del patrimonio edilicio y las energías renovables, en relación con el sector de la construcción (eco), instalador/a y mantenedor de instalaciones fotovoltaicas.

La inserción estimada a conseguir será mínima de **35 % de las 100 personas** a atender a lo largo del territorio extremeño.