

**Pacto territorial para la creación de empleo
PACTEM NORD**

**DECLARACIÓN
INSTITUCIONAL DE EL PUIG
PARA LA FORMACIÓN Y EL
EMPLEO**

El Puig, 14 de diciembre de 2004
PROYECTO ARGOS – ACCIÓN III

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

AYUNTAMIENTOS Y ENTIDADES FIRMANTES



PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO PACTEM NORD

AYUNTAMIENTOS Y ENTIDADES FIRMANTES



CONSORCIO
DEL PACTO
TERRITORIAL PARA LA
CREACIÓN DE EMPLEO
PACTEM-NORD

Consorci Pactem-Nord

CIF. P-4600066 G

Sede: C/ Virgen de los Desamparados 26, Burjassot

Telf.: 96 316 05 66 <http://www.consorci.info>

DECLARACIÓN DE EL PUIG PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

PRÓLOGO	5
INTRODUCCIÓN	7
CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN	8
A) CONTEXTO EUROPEO	8
B) CONTEXTO ESTATAL	9
C) CONTEXTO AUTONÓMICO	12
D) CONTEXTO LOCAL/COMARCAL	13
MODELO METODOLÓGICO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS VULNERABLES	15
A) BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO ARGOS	15
B) MODELO DE FORMACIÓN DEL PROYECTO ARGOS	19
C) CONCLUSIONES	24
DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO	26

PRÓLOGO

La Iniciativa Comunitaria EQUAL ha pretendido servir de campo de pruebas para desarrollar y difundir buenas prácticas innovadoras en la lucha contra cualquier discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo.

La Comunicación que la Comisión Europea realizó a los Estados miembros disponía que “para dar la máxima repercusión a la Iniciativa Comunitaria EQUAL los resultados debían ser analizados, comparados y sobre todo difundidos”.

El proceso de transferencia ha implicado que exista un sistema continuo de retroalimentación que permita que las buenas prácticas detectadas lleguen a conocimiento de los responsables de las políticas y que éstos, a su vez, propongan el análisis, experimentación y recomendación de aspectos de especial interés para completar y mejorar esas políticas.

Esta línea de trabajo supone asimismo la cooperación del Estado, y a nivel inferior de las CCAA, con el resto de entidades locales, inspirándose en los principios constitucionales de solidaridad y coordinación entre las distintas administraciones públicas en orden a incidir en la consecución de una mejor calidad de vida y de un mayor grado de cohesión económica y social de los municipios, y por ende, de sus ciudadanos y ciudadanas.

Asimismo, las Entidades locales junto a los agentes sociales de sus territorios ostentan autonomía para el ejercicio de sus competencias y la prestación de los servicios que tienen encomendados, garantizándose los instrumentos de acción pública surgidos de esta autonomía justamente con el principio de cooperación y solidaridad antes aludidos.

Las Corporaciones Locales, con el mínimo soporte legislativo que le confiere la Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local y, en concreto el artículo 25 que posibilita a los municipios “la gestión de sus intereses y la prestación de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal”, han promovido servicios y actuaciones vinculadas directamente con el desarrollo socioeconómico territorial; y además, han promovido con una especial responsabilidad políticas activas de empleo para favorecer los procesos de integración social, dada la proximidad de una serie de vecinos y vecinas que viven directamente el problema del desempleo y se encuentran en situaciones de exclusión social o en riesgo de padecerla.

Las Corporaciones Locales, han tomado conciencia del papel estratégico que poseen, por su autonomía en la toma de decisiones, por su proximidad a los problemas y necesidades de los ciudadanos y ciudadanas y por su capacidad de interlocución con los agentes sociales y económicos que desarrollan su actividad en el municipio y/o áreas colindantes, comprometiéndose cada vez más en el impulso de su desarrollo económico y social.

Así, hemos identificado en el ámbito del proyecto ARGOS Burjassot-Paterna, como experiencia destacable para ser transferida, la aplicación de un enfoque innovador para abordar el problema de los sistemas personalizados de acompañamiento en el proceso de la cualificación y formación de las personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

De esta experiencia surgen una serie de inquietudes y recomendaciones que esperamos puedan ser asumidas por todos/as aquellos/as que tenemos la capacidad de decisión y aplicación de políticas.

Queremos finalmente agradecer el esfuerzo realizado por el equipo técnico del proyecto, la inestimable colaboración de numerosos expertos/as en formación e inserción socio-laboral, el apoyo de los/as profesionales de nuestro territorio y por último de los agentes sociales y asociaciones que han intervenido y participado en el proyecto.

D. Francisco Borruey Palacios

***Presidente del Consorcio del Pacto Territorial para la creación de empleo
Pactem-Nord.***

INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como objetivo fundamental la diseminación de un modelo metodológico aplicable en la formación de personas vulnerables, y que permitirá a otras entidades la adopción e incorporación de determinadas acciones específicas, suficientemente contrastadas y validadas a través de las diferentes actuaciones desarrolladas en el marco de la Acción 3 del Proyecto EQUAL ARGOS Burjassot-Paterna. El objetivo fundamental que se persigue con la presente propuesta se concreta en la transferencia de un modelo metodológico para ser aplicado en la formación de personas vulnerables y/o excluidas.

A partir de las directrices del Programa EQUAL, las orientaciones para la creación de un Espacio Europeo del Aprendizaje permanente, las directrices marcadas en el Plan Nacional de Inserción Social y el Plan Nacional para el Empleo y, más concretamente, de las líneas de interés del GTN¹, se identificó como experiencia destacable para ser transferida a las políticas generales de formación ocupacional de las personas vulnerables, la aplicación de un enfoque innovador para abordar el problema de los sistemas personalizados de acompañamiento en el proceso de la cualificación y formación de las personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Por ello, y teniendo presente el objetivo último de la mencionada Acción 3 reflejado en el Plan de Transferencia a las Políticas y generación de buenas Prácticas de la Iniciativa Comunitaria EQUAL en España² en el que se recomienda textualmente ***“prestar especial atención a los responsables de la toma de decisiones políticas en materia de empleo para asegurar la transferencia de las innovaciones experimentadas con éxito”*** se propone a través de la firma del **Acuerdo de Intenciones**, adjunto al presente documento, denominado “Declaración Institucional del Puig para la Formación y el Empleo”, una batería de propuestas y medidas específicas susceptibles de incorporación a las políticas generales de formación profesional y en los itinerarios de inserción laboral.

El mencionado Acuerdo pretende, por un lado, ser un instrumento que facilite la reflexión en torno al papel de la actuación institucional en las políticas de empleo y formación y, por otro, ejemplificar el compromiso de los responsables políticos y agentes sociales para la incorporación, en el horizonte temporal más adecuado, de las actuaciones propuestas y que derivarán en la mejora de la empleabilidad de las personas vulnerables a través de determinadas modificaciones en los procesos formativos actuales.

¹ GTN Inserción, Lucha contra el racismo y asilo.

² Documento aprobado por el Comité de Seguimiento Equal de 8 de Mayo de 2003.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Las recomendaciones que en este documento se realizan en materia de empleo y formación, hay que analizarlas y contextualizarlas en el marco de las diferentes normativas de aplicación en cada ámbito territorial, siguiendo un nivel expositivo descendente. Hemos aplicado una lógica que va de lo comunitario a lo local. También hemos abordado sucintamente aquellas políticas más significativas relacionadas con el empleo y la formación, que en el contexto europeo, estatal, autonómico y local inciden de manera significativa en el desarrollo económico y social de un territorio. Dichas políticas constituyen el marco referencial a través del cual hemos podido desarrollar las propuestas y reflexiones que se recogen como conclusión al final de este documento.

A) CONTEXTO EUROPEO

A medida que la construcción europea avanza, los ámbitos de competencia de la Unión Europea se han ampliado significativamente, ilustrando la voluntad de los Estados miembros de desarrollar acciones conjuntas en ámbitos hasta momentos relativamente recientes de competencia estrictamente nacional.

En el ámbito del empleo y de la formación, **la Comisión Europea en junio de 1996, impulsó “una acción a favor del empleo en Europa – un pacto de confianza”** con objeto de movilizar a todos los agentes interesados para aprovechar el efecto de divulgación que pueden tener acciones a escala europea y situar la lucha contra el desempleo en una visión de la sociedad a medio y largo plazo.

El **Consejo Europeo de Ámsterdam** (junio 1997), incorporó al **Tratado de Constitución de la Comunidad Europea un título referente al empleo**. El tratado propone luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. **La Cumbre de Luxemburgo** (noviembre de 1997) definió la estrategia europea para el empleo y se reformaron los reglamentos de los Fondos Estructurales.

Ambos Consejos contribuyeron poderosamente a consagrar la formación y el empleo como una cuestión prioritaria en las políticas de la Unión Europea. Desde entonces, la Estrategia Europea para el Empleo se estructura entorno a cuatro pilares: capacidad de inserción, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades. El Fondo Social Europeo (FSE), a través de los fondos estructurales se convierte en el principal instrumento de aplicación de dicha estrategia.

En este marco, la Comisión Europea en abril de 2000, estableció las orientaciones relativas a una nueva Iniciativa Comunitaria de Recursos

Humanos, EQUAL, para el período 2001-2006, con la que se pretende fomentar la cooperación transnacional para la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo, y que estaría cofinanciada por el FSE. El objetivo de EQUAL será “luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, las que se basan en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la edad o la orientación sexual”.

En ese mismo año el **Consejo Europeo de Lisboa de 2000** fijó el objetivo central de hacer de Europa la economía del conocimiento más competitiva del mundo antes de finalizar 2010, sin dejar por ello de afianzar la cohesión social, y otorgó a la educación y la formación un papel protagonista. Siguiendo este mandato el **Consejo Europeo de Feira de junio de 2000**, estableció que el aprendizaje permanente es un elemento clave de la estrategia definida en Lisboa.

En el contexto de la Estrategia Europea de Empleo el aprendizaje permanente, posibilita que “los sistemas tradicionales deben transformarse para ser más abiertos y flexibles, de modo que los alumnos puedan tener currículos de aprendizaje individuales adaptados a sus necesidades e intereses y disfrutar auténticamente de la igualdad de oportunidades en cualquier etapa de sus vidas.”

B) CONTEXTO ESTATAL

La Estrategia Europea de Empleo se plasma en cada estado miembro en un plan nacional de acción para el empleo. En nuestro estado, al igual que en el resto de estados miembros, se han hecho referencias constantes a la formación desde diferentes enfoques y marcos normativos: el ya mencionado **Plan de Acción para el Empleo del Reino de España de 2004**, la **Ley de Empleo de 2003**, la **Ley Orgánica de 2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**, y, entre otras, el **Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2003/05**, se convierten en las referencias obligadas más recientes. Asimismo, reflejan el papel protagonista que contempla la formación de las personas en las políticas de empleo en general y en los procesos de inserción social y laboral en particular.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España de 2004, tiene entre sus objetivos la apuesta por la mejora de la calidad del empleo y el impulso de la formación permanente a lo largo de la vida, así como el desarrollo de las políticas activas de empleo que incidan en los aspectos cualitativos del mismo, además de los meramente cuantitativos. Asimismo, se promoverá la integración de los colectivos que actualmente tienen una baja presencia en el mercado de trabajo español. Se prestará especial atención a las acciones de formación y cualificación de la mano de obra, así como a la prevención de accidentes laborales como partes integrantes del concepto multidimensional de la calidad del trabajo.

Este Plan contempla entre sus prioridades: atajar el insuficiente nivel de empleo y la elevada incidencia de la temporalidad, reducir las distancias existentes en la situación laboral de las mujeres en España con relación a la de los varones, impulsar la estabilidad en el empleo, simplificar los trámites para la creación de empresas e incrementar el gasto de inversión en educación, en I+D y en tecnologías de la información y de la comunicación.

El PNAE de 2004 pretende, en respuesta a las recomendaciones del informe de la TASKFORCE: “potenciar los incentivos al aprendizaje permanente para aumentar la participación, en particular de las personas poco cualificadas”. Así en su directriz 4, el PNAE contempla el fomento del desarrollo del capital humano y la educación permanente: Los Estados miembros pondrán en práctica estrategias de aprendizaje permanente, haciendo especial hincapié en la mejora de la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación, a fin de permitir a todos los ciudadanos adquirir las capacidades que requiere una mano de obra moderna en una sociedad basada en el conocimiento, de facilitar el desarrollo de sus carreras profesionales y de reducir los desfases entre la oferta y la demanda de capacidades y las situaciones de congestión del mercado de trabajo.

La reciente **Ley de Empleo de 2003 del Estado Español**, caracteriza a la formación ocupacional y continua como uno de los instrumentos fundamentales en el desarrollo de las políticas activas de empleo. Esta Ley entiende por políticas activas de empleo “...*el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.*”

Tales políticas deberán desarrollarse en todo el Estado, teniendo en cuenta la Estrategia Europea de Empleo, las necesidades de los demandantes de empleo y los requerimientos de los respectivos mercados de trabajo, de manera coordinada entre los agentes de formación profesional e intermediación laboral que realizan tales acciones, con objeto de favorecer la colocación de los demandantes de empleo.

Los programas y medidas que integren las políticas activas de empleo se orientarán y se ordenarán por su correspondiente norma reguladora, mediante actuaciones que persigan los siguientes objetivos:

- Informar y orientar hacia la búsqueda activa de empleo.
- Desarrollar programas de formación profesional ocupacional y continua y cualificar para el trabajo.
- Facilitar la práctica profesional.
- Crear y fomentar el empleo, especialmente el estable y de calidad.

- Fomentar el autoempleo, la economía social y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.
- Promover la creación de actividad que genere empleo.
- Facilitar la movilidad geográfica.
- Promover políticas destinadas a inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional en su exposición de motivos destaca al aprendizaje permanente como un elemento esencial en la sociedad del conocimiento. Para propiciar el acceso universal y continuo al mismo, la Ley establece que las Administraciones Públicas adaptarán las ofertas de formación, especialmente las dirigidas a grupos con dificultades de inserción laboral, de forma que se prevenga la exclusión social y que sean motivadores de futuros aprendizajes mediante el reconocimiento de las competencias obtenidas a través de estas ofertas específicas.

Esta Ley tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas. Destacamos el artículo 12, relativo a la oferta formativa dirigida a los grupos con especiales dificultades de integración laboral. Su contenido es el siguiente:

Art. 12.1 Con la finalidad de facilitar la integración social y la inclusión de los individuos o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, las Administraciones públicas, especialmente la Administración Local, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán las ofertas formativas a las necesidades específicas de los jóvenes con fracaso escolar, discapacitados, minorías étnicas, parados de larga duración y, en general, personas con riesgo de exclusión social.

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2003/05 describe a la exclusión social como un fenómeno complejo que significa un grave riesgo para muchos ciudadanos y ciudadanas de los países desarrollados, y en concreto de los países miembros de la UE.

De este Plan Nacional de Acción para la Inclusión, destacan los siguientes objetivos:

- Mejorar la coordinación de las políticas de protección social y especialmente de empleo e inserción social, mediante la cooperación de las Administraciones Públicas.
- Avanzar en la dimensión territorial en los aspectos siguientes: cohesión interterritorial, ampliar planes territoriales municipales hasta llegar a la

cobertura del 50% de la población total del Estado y priorizar actuaciones en territorios y barrios vulnerables.

- Impulsar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y avanzar en el desarrollo del Plan Integral de Apoyo a la Familia.
- Intensificar las actuaciones contra la violencia doméstica e incrementar las medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollar programas específicos para grupos con especial vulnerabilidad, como las personas mayores, las personas con discapacidad, la población gitana, los inmigrantes, la infancia y las personas sin hogar.

C) CONTEXTO AUTONÓMICO

En la Comunidad Valenciana, desde hace algunos años y fruto del mandato constitucional que prevé la descentralización autonómica, se vienen desarrollando diversos programas de formación ocupacional y continua en un contexto en el que la incidencia de la Estrategia Europea para el Empleo y el Plan Nacional de Acción para el Empleo determinan en gran medida las actuaciones diseñadas en la comunidad autónoma.

Así, en el **Programa Operativo de la C.V.**, tercer programa aprobado por la Comisión Europea para la Comunidad Valenciana en el marco de las regiones del Objetivo nº 1 de la Política Regional comunitaria que cubre el período 2000-2006, las estrategias que se establecen en materia de Recursos Humanos tratan de ofrecer soluciones concretas a los problemas del mercado de trabajo Valenciano.

En la estrategia general de desarrollo del Programa Operativo, la mejora del capital humano parte de la doble consideración de la educación como factor de competitividad y elemento básico para el bienestar y la cohesión social, por ello contempla tanto la mejora de la formación profesional como las inversiones en infraestructuras y equipamientos programadas para la reforma del sistema educativo en todos sus niveles.

El Programa Operativo en materia de Recursos Humanos establece tres estrategias de desarrollo:

- Impulsar medidas para la creación de puestos de trabajo, contribuyendo a la disminución de los niveles de desempleo y al incremento de la tasa de actividad.
- Luchar contra todas las formas de discriminación en el acceso al mercado de trabajo, con la finalidad de ir reduciendo los desequilibrios existentes en la población ocupada.

- Impulsar la valorización de los recursos humanos, proporcionándoles una adecuada cualificación y mejorando su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

En nuestra comunidad autónoma, con la creación mediante la Ley 3/2000 del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, SERVEF, todas las actuaciones emprendidas en materia fomento del empleo, intermediación en el mercado de trabajo, la formación profesional ocupacional, las condiciones de trabajo, la orientación, la inserción laboral y la seguridad en el trabajo, son asumidas por este organismo autónomo dependiente de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo.

D) CONTEXTO LOCAL/COMARCAL

En la comarca de L'Horta Nord se firmó un pacto territorial para la creación de empleo que pretende "alcanzar un amplio marco de consenso entre las Administraciones públicas locales y los agentes sociales con representatividad en el territorio en torno a una estrategia conjunta por el empleo".

El Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem-Nord es la principal experiencia comarcal en el ámbito de la creación del empleo y el desarrollo empresarial en la comarca. Este Pacto fue suscrito inicialmente en el mes de octubre del 2001 por los ayuntamientos de Paterna y Burjassot, las asociaciones empresariales ASIVALCO y AEFÉ y las centrales sindicales mayoritarias CCOO y UGT, ampliándose en febrero de 2003 a la mayoría de los municipios de la comarca.

Dicho Pacto es gestionado por el Consorcio Pactem Nord. El objetivo fundamental del Pacto es: "alcanzar un amplio marco de consenso entre las Administraciones públicas locales y los agentes sociales con representatividad en el territorio en torno a una estrategia conjunta por el empleo" la cual habrá de contribuir al desarrollo comarcal. Todo ello basado en tres principios transversales:

- a) el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;
- b) la promoción del desarrollo sostenible y
- c) la promoción y fomento del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

La filosofía del Pacto deriva directamente de la Estrategia Europea de Empleo, a través de la cual se definen una serie de objetivos y condicionantes que son tomados como base por el propio Pacto Territorial Pactem Nord. Los objetivos del Pacto son los siguientes:

1. El conocimiento de la realidad socioeconómica de la comarca, la situación y tendencias del mercado de trabajo, las nuevas oportunidades para la creación de empleo, las carencias y necesidades para la creación y el desarrollo de las empresas y las mejores prácticas para la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos.
2. La coordinación de las diversas políticas y programas de formación y promoción del empleo de las entidades firmantes para mejorar la eficiencia y favorecer la sinergia de los recursos públicos y privados a ellos destinados.
3. El diseño, planificación y desarrollo de todo tipo de acciones, programas y proyectos conjuntos dirigidos a la creación de empleo, a la inserción laboral de las personas desocupadas, al fomento de la iniciativa empresarial y al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas de los municipios afectados.
4. Compartir metodologías de intervención, experiencias y recursos para la creación de empleo, así como la información disponible sobre los sectores económicos y el mercado de trabajo.
5. La promoción de diferentes programas y líneas de acción y ayudas estatales, autonómicas y europeas destinadas a la creación de empleo y el desarrollo empresarial.
6. Generar nuevos empleos y consolidar los existentes mediante la mejora de la calidad del empleo y la estabilidad laboral.

En definitiva, podemos afirmar, valiéndonos también de la reciente comunicación de la Comisión por la que se realiza el balance de cinco años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo³, que la potencialidad de los pactos a favor por el empleo que se advertía en aquellas experiencias piloto que se impulsaron en el año 97, son hoy una realidad y constituyen una línea de trabajo de gran impacto en la generación de empleo.

³ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones "COM (2002) 416 final de 17-07-2002 *Balance de cinco años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo*".

MODELO METODOLÓGICO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS VULNERABLES

A) BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO ARGOS

El Proyecto Argos Burjassot-Paterna, es un proyecto de inserción social y laboral impulsado en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL⁴ (Eje 1 “Capacidad de inserción profesional”) cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Las entidades que cofinancian y gestionan el proyecto Argos son: el Consorcio PACTEM NORD, los Ayuntamientos de Burjassot y Paterna, CCOO, UGT, AEFE (Asociación de Empresas para la Formación y el Empleo, ASIVALCO (Asociación de Propietarios del Polígono Fuente del Jarro), la empresa Iniciativa e Innovación, el CEEI (Centro Europeo de empresas Innovadoras) y la asociación La Coma–Nova Terra.

Este proyecto se diseña teniendo en cuenta el bagaje en programas de formación y empleo de las distintas entidades participantes en la Agrupación de Desarrollo, intentando dar respuesta a las necesidades y carencias detectadas, en materia de empleo y formación, en el territorio en el que se actúa (Burjassot–Paterna) y a las conclusiones obtenidas respecto a metodologías e instrumentos de inserción sociolaboral de colectivos con especiales dificultades.

Las acciones diseñadas en el proyecto Argos pretenden experimentar un nuevo modelo de intervención en el área de la inserción sociolaboral dirigida a colectivos en riesgo de exclusión, impulsando el desarrollo y la evaluación sistemática de ideas innovadoras de forma integrada y multidimensional, logrando que los resultados puedan ser transferidos a otros ámbitos geográficos o sectoriales y a las políticas generales.

Las principales actuaciones han sido las siguientes:

- Desarrollo de un nuevo perfil profesional, la figura de “los/as animadores laborales”, que actúan como expertos en inserción social y laboral desde los equipos de atención primaria de servicios sociales ubicados en los Barrios de Acción Preferente.

⁴ La Iniciativa Comunitaria Equal, es un mecanismo que permite la investigación-acción de nuevas experiencias y estrategias metodológicas con el fin de detectar e intervenir en los factores que más influyen y dificultan el acceso al mundo laboral de las personas vulnerables. Además, pretende ser un mecanismo de transferencia de los resultados y las buenas prácticas a las políticas generales.

- Formación de equipos de inserción sociolaboral interdisciplinares que articulen en los itinerarios individualizados las actuaciones de orientación, formación, mediación e inserción laboral y que faciliten los servicios complementarios necesarios.
- Medidas de sensibilización, difusión, e intercambio de buenas prácticas.

Los principios básicos en relación al proceso de inserción:

- Itinerarios individualizados, con la finalidad de adaptar las intervenciones a las necesidades reales de la persona.
- Coordinación con los recursos del territorio, con la finalidad de derivar y realizar el seguimiento de los alumnos/as aumentando la eficacia y eficiencia de las intervenciones.
- Metodologías innovadoras que rompan con los esquemas de la formación “tradicional” centrándose en dos criterios básicos: el respeto a las características individuales y la utilización de estrategias motivadoras y formativas basadas en la utilización del refuerzo positivo y en el establecimiento progresivo de objetivos.
- Equipos interdisciplinares que aporten diferentes perspectivas de intervención y que se especialicen en cada una de las áreas que influyen en la empleabilidad de los alumnos/as (personal, laboral, social, formativa...).
- Intervención integral que permita modificar y reorientar diferentes aspectos en cada individuo (hábitos, actitudes, formación, salud...).
- Ratios reducidas para diseñar intervenciones “a medida” de las necesidades de los alumno/as, itinerarios personalizados (objetivos, contenidos curriculares, áreas donde intervenir y coordinación con los recursos del territorio...).

Equipo de inserción sociolaboral

Las acciones diseñadas en el proyecto son coordinadas y realizadas por el equipo de inserción sociolaboral que está compuesto por profesionales de diferentes disciplinas en cada una de las especialidades formativas Estos/as profesionales son:

- *TUTORES/AS:*
 - Coordinar e integrar las intervenciones.

- Ofrecer apoyo personal y acompañamiento en el proceso de inserción diseñado.
- Promover la mejora de las variables del contexto.
- Impartir los contenidos de la programación en habilidades sociales.
- *DOCENTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA:*
 - Preparar a las personas para el desarrollo de su actividad profesional.
 - Fomentar y consolidar la motivación y las actitudes adecuadas.
- *DOCENTES DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:*
 - Proporcionar una educación integral que aborde todos los aspectos formativos implicados en la empleabilidad vinculados con aprendizajes básicos.
- *PROMOTORAS DE EMPLEO:*
 - Orientar y apoyar los procesos de búsqueda de empleo.
 - Búsqueda de empresas colaboradoras para la inserción laboral.
 - Impartir los contenidos de la programación en formación y orientación laboral.

Los equipos de inserción sociolaboral en los que se concreta este dispositivo son un recurso específico de intervención con los colectivos de nuestro territorio más excluidos tanto del mercado de trabajo como de los recursos ordinarios de formación y empleo debido a su situación social, económica, sanitaria o formativa. Por este motivo, se han diseñado intervenciones especializadas que no van dirigidas a la población general y que requieren trabajar con un número reducido de personas y utilizar metodologías innovadoras y personalizadas.

Recursos del territorio

Toda intervención realizada desde los equipos de inserción se plantea de manera que complementa la actuación de otros recursos del territorio que son quienes orientan y derivan a los beneficiarios/as del proyecto, actuando conjuntamente a lo largo del itinerario de inserción sociolaboral.

Los principales recursos del territorio con los que se ha mantenido una relación fluida para realizar la derivación de candidatos/as al proyecto, efectuar los seguimientos de los alumnos/as y coordinar las actuaciones previstas en los itinerarios individualizados son: Servicios Sociales, Equipos de Salud Mental, Servicios Municipales de Empleo, etc.

Los itinerarios diseñados se traducen en un conjunto de objetivos y acciones acordadas por el tutor/a y el alumno/a. Desde el equipo de inserción se desarrollan diferentes acciones formativas que preparan a la persona para su incorporación al mercado de trabajo, compensando el déficit cultural, profesional y personal de los colectivos objetos de nuestra intervención.

La formación diseñada pretende garantizar la adquisición de capacidades profesionales para un oficio e incidir en otros aspectos críticos de la empleabilidad (las habilidades sociales, la formación laboral, los aprendizajes instrumentales básicos, las actitudes y motivaciones para el empleo...).

Personas beneficiarias

Los alumnos/as que han participado en el Proyecto Argos Burjassot – Paterna se han caracterizado por sus dificultades para integrarse social y laboralmente.

La mayoría de las personas que han participado en los talleres formativos provienen de contextos socioeconómicos y culturales muy empobrecidos.

Se ha dado prioridad a que participaran personas con especiales dificultades para el acceso al empleo debido a factores asociados a la edad, el género y a otros factores generadores de exclusión social:

- Mujeres desempleadas con bajos niveles formativos y escasa o nula cualificación profesional, dando prioridad a aquellas con bajo nivel económico y con cargas familiares.
- Personas desempleadas de larga duración, especialmente mayores de 45 años con escasa o inadecuada cualificación para las nuevas demandas del mercado laboral y que presentan una situación sociofamiliar desfavorable.
- Jóvenes desempleados con bajos niveles educativos, sin titulación académica y/o cualificación profesional, con problemática familiar, escasos recursos económicos y, especialmente, aquellos afectados por medidas judiciales.
- Personas desempleadas en situación de dificultad relacionada con el consumo de drogas, que se encuentran en tratamiento de deshabituación y en situación de integrarse en un proceso de inserción sociolaboral.

- Personas pertenecientes a minorías étnicas (población gitana, fundamentalmente), que se encuentran en situación desfavorable por carecer de recursos y con dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- Inmigrantes con necesidades de formación básica y complementaria debido a sus diferencias culturales así como la cualificación profesional para su adaptación al mercado laboral. Todo ello unido a la precariedad económica y al desarraigo cultural, social y familiar.
- Perceptores/as de rentas mínimas y beneficiarios/as de otros programas de emergencia social, en situación de precariedad social, pobreza severa y con dificultades de acceso al mercado laboral.
- Personas reclusas y (ex)reclusas con dificultades específicas de reinserción social y laboral.
- Personas con discapacidad/es físicas, psíquicas y/o sensoriales que presentan dificultades de adaptación, de relación, de aprendizaje, escasa autonomía personal, falta de formación, una deficiente cualificación profesional y, al mismo tiempo, demandan un empleo.

Así pues, los grupos estaban formados por personas que tenían más de una problemática sociosanitaria lo que ha requerido de una intervención individualizada, flexible e interdisciplinar.

Todas estas personas son derivadas por los recursos ordinarios del territorio, que han realizado una primera valoración de sus posibilidades de integrarse con éxito en un itinerario de inserción sociolaboral. A continuación, técnicos/as del proyecto realizan una evaluación en profundidad de las características, necesidades y capacidades de cada candidato/a, así como de su adaptación al grupo.

Teniendo en cuenta que se trata de itinerarios individualizados, cada persona permanece en formación un tiempo diferente. En función de las vacantes que se producen en el grupo (por una baja o por finalización de un itinerario) se van incorporando nuevas personas, que son seleccionados considerando tanto sus posibilidades individuales como su adecuación al grupo ya constituido.

B) MODELO DE FORMACIÓN DEL PROYECTO ARGOS

El modelo de acompañamiento al empleo diseñado y experimentado en el proyecto ARGOS, permite **individualizar y flexibilizar los procesos de formación** necesarios para favorecer la inserción social y laboral, a partir de la integración de una serie de figuras profesionales, principios, herramientas y técnicas.

A nuestro juicio, la formación constituye uno de los elementos de mayor relevancia en el desarrollo de los itinerarios de inserción sociolaboral de las personas más desfavorecidas. Proponemos una “pedagogía innovadora” en la que, siguiendo las directrices de la Comunicación de la Comisión Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente (2001), **“se da una mayor importancia al desarrollo de aptitudes que a la adquisición de conocimientos**, así como los nuevos papeles que esto implica para profesores y alumnos”.

El modelo de intervención que mostramos en estas páginas intenta ofrecer tanto a los responsables de las políticas en materia de empleo como a formadores/as y gestores/as de programas de formación, una serie de instrumentos metodológicos que permiten **adaptar los contenidos curriculares y las técnicas pedagógicas** en función de las características de las personas.

Este modelo fue diseñado específicamente para adecuarse a las necesidades de las personas con mayores dificultades de acceso a un empleo y ha sido probado, desde hace más de una década, con personas que presentaban diferentes grados de vulnerabilidad y/o exclusión en el marco de programas de Iniciativas Comunitarias (Now, Horizon, Integra y Youthstart). EQUAL ha permitido contrastar esta metodología de intervención en grupos heterogéneos, lo que abre las puertas a **generalizar esta experiencia de formación para el empleo a otros colectivos en dificultad**.

De esta propuesta metodológica destacamos una serie de elementos clave:

- Es un conjunto de **estrategias que forman un todo integrado y coherente** en el que cada instrumento metodológico refuerza a los demás.
- Se aborda de un modo novedoso y metodológicamente estructurado tanto la **evaluación y seguimiento continuo** de los alumnos/as, como las diferentes estrategias de **motivación** utilizadas.
- Se potencia un clima de aprendizaje cuyo **eje es la persona**, en quien confluyen diferentes elementos formativos dirigidos a mejorar su empleabilidad, a través de la mejora en aspectos personales y/o contextuales.
- Todos los factores, estrategias y opciones metodológicas que se ponen en juego en el proceso formativo, están en función del itinerario de inserción sociolaboral diseñado para cada individuo/a con objeto de potenciar y **mejorar las actitudes y habilidades personales, sociales y profesionales**.
- La **cooperación entre agentes sociales, económicos e instituciones** es un elemento imprescindible para afrontar con éxito el problema del desempleo de las personas más desfavorecidas. Esta situación requiere de un abordaje multidimensional que sólo es posible mediante la colaboración

activa de todos los/las profesionales implicados en un itinerario de inserción sociolaboral.

Este modelo de acompañamiento en los procesos formativos implicados en el itinerario de inserción sociolaboral, permite articular en torno a un objetivo definido una serie de principios, escenarios y elementos metodológicos. En el diseño de este modelo, partimos de lo laboral y no de lo meramente formativo, teniendo muy presente una visión integral de las múltiples dimensiones de cada persona.

Para ello, establecemos un objetivo general, formar para que las personas se conviertan en ciudadanos/as, trabajadores/as y mejoren como personas.

Este objetivo está reforzado por una serie de principios metodológicos, que permiten establecer los escenarios formativos (presencial, a distancia, en empresa) e identificar aquellas herramientas de apoyo, procedimientos y técnicas más adecuadas a la población objetivo. Para el buen funcionamiento de un sistema complejo como éste, se requiere de un conjunto de profesionales con funciones y competencias específicas, que trabajen desde una perspectiva interdisciplinar. De este modelo, fruto de la experiencia de las entidades promotoras del proyecto ARGOS, se han identificado y validado buenas prácticas, algunas de las cuales destacamos a continuación:

- **PRINCIPIOS Y ORIENTACIONES METODOLÓGICAS Y CONTENIDOS CURRICULARES.**

Todo proceso de intervención coherente requiere de unas orientaciones metodológicas que permitan que el trabajo realizado sea consistente, eficaz y coordinado. Estos principios garantizan que el proceso de aprendizaje se adecue a las necesidades individuales; permita un conocimiento realista de la sociedad actual (*principio de realidad*); se fundamente en la práctica (*principio de actividad*) y que de ésta surja la necesidad de adquisición de conocimientos y contenidos (*principio de unidad teórico-práctica*); tenga en cuenta las experiencias previas e intereses de las personas (*principio del aprendizaje significativo*) y promueva su desarrollo integral (*principio de interdisciplinariedad*); favorezca las relaciones interpersonales e interculturales, así como la integración comunitaria (*principio de socialización*); genere un ambiente que favorezca la libre expresión y comprensión de sentimientos (*principio de empatía*) y establezca metas a corto, medio y largo plazo, con el fin de secuenciar y reforzar los logros (*principio de recompensa*).

Esta concepción de los itinerarios de inserción sociolaboral, requiere no sólo de una cualificación profesional, sino de una formación complementaria que abarque la formación básica, las habilidades sociales, la orientación laboral, etc, estableciendo un currículo adaptado a las diferencias individuales.

- **EL PROCESO DE FORMACIÓN ESTRUCTURADO EN FASES Y LA ESTRUCTURA MODULAR.**

Concebimos la formación como un conjunto de fases sucesivas e integradas, capaz de dotar a la persona de habilidades y capacidades que favorezcan su transición al mercado laboral de manera flexible e individualizada. Proponemos un proceso de formación estructurado de manera que facilite los apoyos necesarios para permitir el aprendizaje permanente, teniendo siempre presente el punto de partida, los intereses, necesidades y expectativas de cada persona.

Este proceso consta de cuatro fases: la primera, en la que trata de integrar a la persona en la acción formativa (fase de adaptación/motivación), una segunda en que nos centramos en la adquisición de habilidades y conocimientos profesionales (fase de formación), la tercera fase, que posibilita el entrenamiento a través de actividades de simulación (fase de simulación de empresa) y una fase final, en la cual se pone el acento en los procesos de búsqueda activa de empleo y seguimiento de la inserción laboral (fase de transición).

Por otra parte, el sistema modular es un planteamiento pedagógico que resulta muy adecuado para planificar y desarrollar un currículo abierto. Los contenidos se organizan en torno a un tronco común que pretende garantizar el acceso a los conocimientos básicos y, al mismo tiempo, atender a la diversidad. Asimismo, la estructura modular posibilita a los formadores/as contar con un conjunto de opciones curriculares para organizar la acción didáctica, de manera que se ajuste a las competencias que se requieren para acceder a un determinado empleo.

- **SISTEMA DE MOTIVACIÓN Y EVALUACIÓN: LA ECONOMÍA DE FICHAS.**

La experiencia del proyecto ARGOS ha permitido contrastar la utilidad de la técnica de modificación de conducta denominada economía de fichas, en el desarrollo personal y profesional de las personas integradas en procesos de formación. La motivación y el refuerzo de los logros, pasan a primer término en la relación formador-alumno/a.

A través de la utilización de la economía de fichas, ponemos el acento en la evaluación de competencias y capacidades y no de conocimientos. Gracias a este sistema podemos efectuar una evaluación diaria e interdisciplinar, centrada en la consecución de metas, que permite dar a las personas una retroalimentación constante de su evolución.

- **DIVERSIDAD DE ESCENARIOS FORMATIVOS:**

a) La formación presencial

En base a la detección de necesidades de cualificación de mano de obra en el tejido empresarial del territorio, se establecieron cinco especialidades de formación presencial: renovación medioambiental, servicios de proximidad, servicios a empresas, construcción de estructuras metálica y carpintería y ebanistería.

El número de participantes en cada acción formativa oscilaba entre 10 y 15 personas, variando igualmente la duración de la formación en función de las características de los alumnos/as, su punto de partida y ritmo de aprendizaje.

b) La formación abierta.

Esta modalidad de formación aprovecha las ventajas de la metodología de formación a distancia (horarios, temporalización y contenidos personalizados) poniendo a disposición de los alumnos/as un centro de formación dotado de herramientas informáticas y de docentes de apoyo. En la formación abierta se utilizan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como contenido y como herramienta metodológica. La flexibilidad de esta oferta formativa se concreta en una respuesta ajustada a las demandas individuales, lo que permite adecuar el tiempo de formación y los perfiles profesionales al mercado de trabajo y a las características personales de los alumnos/as.

c) La formación en empresa.

La formación en empresa es una modalidad formativa que logra vincular los ámbitos formativo y productivo, superando las tradicionales distancias existentes entre ambos. Trasladar el escenario formativo a las empresas permite poner en marcha opciones curriculares y estrategias pedagógicas alternativas, útiles para lograr la inserción laboral y social de numerosas personas.

Esta formación permite cualificar a las personas específicamente en aquellas tareas y habilidades que una empresa requiere, de una forma práctica y económica, adaptando rápidamente la formación a los cambios y transformaciones que se producen en los diferentes sectores profesionales. A su vez, facilita una rápida inserción y ayuda a romper estereotipos y barreras en relación a determinados colectivos excluidos. Sin embargo, la inserción laboral no es el único objetivo de la formación en empresa. Pretendemos, además, lograr la adaptación del alumno/a al puesto de trabajo, de manera que sea satisfactoria para ambos.

- **PERFILES PROFESIONALES E INTERVENCIÓN INTERDISCIPLINAR.**

El problema de la discriminación en el acceso al mercado de trabajo en personas multiproblemáticas requiere un planteamiento de intervención que permita modificar y reorientar diferentes aspectos en cada individuo/a (hábitos, actitudes, valores, formación, salud...). Para ello, es conveniente contar con equipos integrados por diversos profesionales que aporten diferentes perspectivas de intervención y que se especialicen en cada una de las áreas que influyen en la empleabilidad de las personas (personal, laboral, social, formativa...).

ARGOS ha diseñado un dispositivo de intervención no generalista que ha trabajado con ratios reducidas, diseñando intervenciones a medida de los individuos/as (en tiempo, contenidos y metas). Al mismo tiempo, ha cooperado estrechamente con los/las diversos profesionales que intervienen en el territorio, compartiendo información, realizando seguimientos conjuntos y aprovechando las sinergias que se producen.

En este marco ha surgido una nueva figura profesional, el animador/a laboral, que vincula los dispositivos municipales de empleo y de servicios sociales, facilitando una intervención más integrada y coherente.

G) CONCLUSIONES

Podemos afirmar que la I.C. Equal, ha brindado a diversos agentes sociales, económicos y administraciones públicas de la comarca de L'Horta Nord, la oportunidad de aglutinar distintas entidades en una agrupación de desarrollo (A.D.) encargada de la dirección y gestión de un proyecto conjunto entorno a la lucha contra el desempleo y la inserción social y laboral de las personas desfavorecidas del territorio.

A partir de las recomendaciones de la Estrategia Europea para el Empleo, de las directrices de la I.C. Equal, de las orientaciones para la creación de un espacio europeo del aprendizaje permanente, de las directrices marcadas por el Plan de Acción para el Empleo y el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (como referencias normativas más destacadas), el Pacto Territorial Pactem Nord, a través del Proyecto Argos, ha permitido sistematizar y validar un enfoque innovador para abordar el problema de los sistemas personalizados de acompañamiento en los procesos de cualificación y formación de las personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo por su situación de vulnerabilidad social.

Pretendemos transferir un modelo de acompañamiento al empleo a partir de la integración de una serie de instrumentos y técnicas que permiten individualizar y flexibilizar los procesos de formación necesarios para favorecer la inserción social y laboral de los colectivos más vulnerables. Estamos convencidos de su posible articulación en las políticas de empleo desarrolladas en los diferentes ámbitos territoriales de actuación, tanto a nivel local y

autonómico, como estatal y europeo. Consideramos que esta “DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO”, no es sino el primer paso en un proceso de cambio de los sistemas tradicionales de formación profesional, ocupacional y continua, hacia sistemas formativos integrales, más respetuosos con las características individuales de las personas.

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

En el Municipio del Puig, a 14 de diciembre de 2004.

Siendo las 12 horas, se reúnen los/as representantes de las entidades firmantes del Pacto Territorial para la Creación de Empleo **PACTEM NORD** que se citan en el tenor literal siguiente:

- D. Enric M. Cuñat Sesé, Alcalde del Ayuntamiento de Alfara del Patriarca,
- D^a. M^a José Amigó Laguarda, Alcaldesa del Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell,
- D. José Luis Andrés Chavarrías, Alcalde del Ayuntamiento de Burjassot,
- D. Francisco Gimeno Raimundo, Alcalde del Ayuntamiento de Emperador,
- D. Francisco Javier Ruiz Montalt, Alcalde del Ayuntamiento de Foios,
- D. Antonio Marín Gómez, Alcalde del Ayuntamiento de Meliana,
- D^a Concha Andrés Sanchís, Alcaldesa del Ayuntamiento de Moncada,
- D. José M^a Aznar Monferrer, Alcalde del Ayuntamiento de Museros,
- D. Francisco Borruey Palacios, Alcalde del Ayuntamiento de Paterna,
- D. Vicente Sanchís Marqués, Alcalde del Ayuntamiento de Pobla de Farnals,
- D. Juan Manuel Busto Díaz, Alcalde del Ayuntamiento de Puçol,
- D. Joan Francesc García i Félix, Alcalde del Ayuntamiento de El Puig,
- D. Julio Martínez Blat, Alcalde del Ayuntamiento de Vinalesa,
- D. Joan Sifre Martínez, Secretario General de Comisiones Obreras del País Valenciano,
- D. Rafael Recuenco Montero, Secretario General de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano,
- D. José Luis Abad Ugarte, Presidente de la Asociación Empresarial Fuente del Jarro y
- D. Francisco Fabra Ibáñez, Presidente de la Asociación de Empresas para la Formación y el Empleo,

MANIFIESTAN:

Primero:

Que las partes coinciden en valorar la importancia para el desarrollo futuro de la comarca de l'Horta Nord de alcanzar un amplio marco de consenso entre las Administraciones Públicas locales y los agentes sociales con representatividad en el territorio en torno a una estrategia conjunta por la formación y el empleo.

Segundo:

Que tras el desarrollo del proyecto ARGOS Burjassot-Paterna, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal, se ha identificado como experiencia destacable para ser transferida, la aplicación de un enfoque innovador para abordar el problema de los sistemas personalizados de acompañamiento en el proceso de la cualificación y formación de las personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo, cuyas principales recomendaciones se incluyen a continuación formando parte integrante de esta declaración.

ACUERDAN:

Adoptar e incorporar en sus diferentes ámbitos de actuación las siguientes propuestas en materia de formación y empleo:

- **Impulsar el partenariado local** mediante la coordinación efectiva entre instituciones públicas (en sus diferentes niveles), los agentes sociales y económicos y las asociaciones civiles para que aúnen esfuerzos con el objetivo de mejorar la cohesión social y el desarrollo del territorio. Distinguimos dos áreas de cooperación:
 - **Complementariedad estratégica:** en este nivel participarán todos los agentes económicos, la administración pública, el tejido empresarial y el tercer sector diseñando políticas estructurales a largo plazo y estrategias de intervención con colectivos desfavorecidos.
 - **Complementariedad técnica:** compuesta por los/las profesionales de los municipios y recursos que trabajan en el territorio.

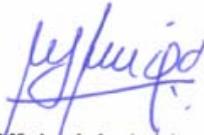
- **Mejorar el conocimiento de la realidad social**, mediante la realización de investigaciones y análisis con relación a los diversos ámbitos formativos, sociales y de empleo.
- **Promover proyectos integrados** donde el conocimiento intensivo de la realidad local permite a los poderes públicos dinamizar y cohesionar los actores sociales y económicos, movilizanddo los recursos disponibles (económicos, sociales, de empleo y formación) para impulsar políticas integrales.
- **Dotar de recursos humanos y materiales** mediante la introducción de partidas específicas y estables para dar cobertura a las políticas públicas de inserción sociolaboral de los colectivos más vulnerables.
- **Fomentar la participación de las personas destinatarias.** La participación la entendemos como un requisito indispensable para garantizar que se tenga en cuenta, no sólo los intereses de los actores socioeconómicos y de la sociedad civil, sino que además se contemplen también los intereses de las personas afectadas, tanto en la toma de decisiones como en la gestión de los proyectos.

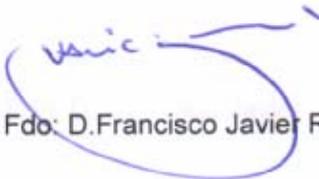
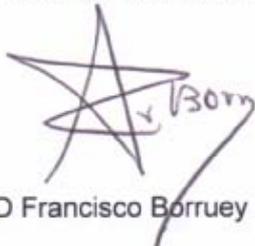
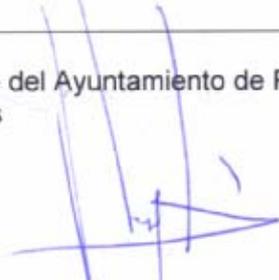
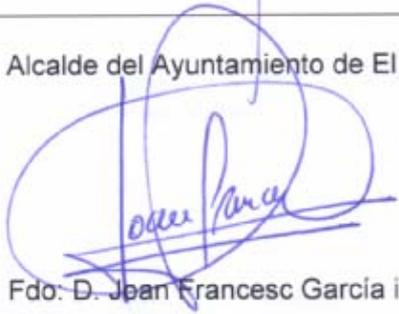
Los elementos metodológicos que se consideran buenas prácticas en la intervención directa con los usuarios/as en riesgo de exclusión social, **que se incorporarán a los proyectos de formación y empleo impulsados en los municipios de nuestra comarca son:**

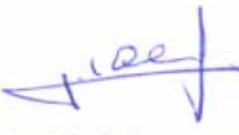
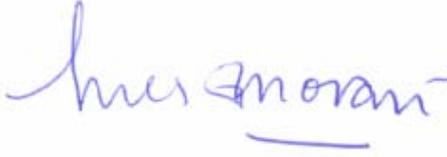
- **Abordaje multifactorial del problema del desempleo** de los colectivos excluidos, tomando como referencia conceptual y de análisis el modelo Bio-psico-social y el modelo de Competencia.
- **La actividad de formación e inserción social y laboral con colectivos heterogéneos** en el marco de una educación para todos a lo largo de la vida.
- La composición multidisciplinar de los equipos de formación y la asunción de **metodologías interdisciplinares de trabajo.**

- **La flexibilidad e individualización** en la construcción de los itinerarios formativos y de inserción social y laboral.
- La estructura modular integrada en un **sistema de formación de competencias**.
- **El diseño de una formación en fases** con especial incidencia en la “simulación en empresa” y en la “transición al mercado de trabajo”.
- La incorporación de las **diferencias como un valor positivo**.
- **La evaluación continúa e introducción de criterios de calidad** en el desarrollo de las acciones de formación.

Y para que conste y surta los efectos pertinentes, una vez leído por los comparecientes y hallándolo conforme, se firma el presente documento.

<p>Alcalde del Ayuntamiento de Alfara del Patriarca</p>  <p>Fdo: .D. Enric M. Cuñat Sesé</p>	<p>Alcaldesa del Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell</p>  <p>Fdo: Dª. Mª José Amigó Laguarda</p>
<p>Alcalde del Ayuntamiento de Burjassot</p>  <p>Fdo: D. José Luis Andrés Chavarrias</p>	<p>Alcalde del Ayuntamiento de Emperador</p>  <p>Fdo: D. Francisco Gimeno Raimundo</p>

<p>Alcalde del Ayuntamiento de Foios</p>  <p>Fdo: D.Francisco Javier Ruiz Montalt</p>	<p>Alcalde del Ayuntamiento de Meliana</p>  <p>Fdo: D.Antonio Marín Gómez</p>
<p>Alcalde del Moncada</p>  <p>Fdo: Dña. Concha Andrés Sanchís</p>	<p>Alcalde de Museros</p>  <p>Fdo: D. José María Aznar Monferrer</p>
<p>Alcalde del Ayuntamiento de Paterna</p>  <p>Fdo: D Francisco Borruey Palacios</p>	<p>Alcalde del Ayuntamiento de Pobla de Farnals</p>  <p>Fdo: D. Vicente Sanchís Marqués</p>
<p>Alcalde del Ayuntamiento de Puçol</p>  <p>Fdo: D. Juan Manuel Busto Díaz</p>	<p>Alcalde del Ayuntamiento de El Puig</p>  <p>Fdo: D. Joan Francesc García i Félix</p>
<p>Alcalde de Ayuntamiento de Vinalesa</p>  <p>Fdo: D. Julio Martínez Blat</p>	<p>Secretario General de Comisiones Obreras País Valenciano</p>  <p>Fdo: D. Joan Sifre Martínez</p>

<p>Secretario General de Unión General de Trabajadores País Valenciano</p>  <p>Fdo: D.Rafael Recuenco Montero</p>	<p>Presidente de la Asociación de Empresas para la Formación y el Empleo</p>  <p>Fdo: D.Francisco Fabra</p>
<p>Presidente de la Asociación Empresarial Fuente del Jarro</p>  <p>Fdo: D.José Luis Abad Ugarte</p>	<p>Secretaria del Consorcio Pactem-Nord</p>  <p>Dña Teresa Morán Paniagua</p>

Doña Teresa Morán Paniagua, en calidad de secretaria del Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo PACTEM NORD, certifica que el documento que antecede es copia fiel del original suscrito el pasado 14 de diciembre en el Monasterio de El Puig.