

11 edición
Premios
Educaweb

Empresas

“EL CAMINO AL EMPLEO”

Grupo VIPS



01
Introducción

02
Objetivos /
Destinatarios

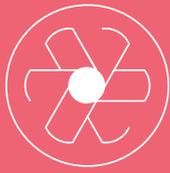
03
Metodología

04
Recursos utilizados

05
Presupuesto /
Temporalización

06
Evaluación de
los resultados
e impacto

07
Conclusiones



01 Introducción

Como empresa, uno de los ejes principales de nuestra Responsabilidad Corporativa se centra en la generación de oportunidades de empleo, entendiendo el acceso al empleo como un viaje que tiene varias etapas y que da respuesta a diferentes necesidades de la persona en su trayectoria.

El proyecto tiene como objetivo el desarrollo de habilidades en la persona, para conseguir de manera conjunta que sea más fácilmente empleable, no siendo el objetivo final la pura inserción laboral en la empresa, sino que, a través de la orientación, formación y acompañamiento, se da la posibilidad a la persona de que decida dónde quiere desarrollar su carrera profesional y capacitarla para que pueda elegir y ser elegida.

Para ello, el proyecto tiene cuatro fases:

Línea de salida: Formación y entrenamiento en habilidades pre – laborales

- Destinado a jóvenes que no han tenido aún su primera oportunidad laboral y que desconocen lo que es el trabajo en una empresa
- Formación en habilidades y competencias relacionadas con el primer empleo: responsabilidad, iniciativa, trabajo en equipo, imagen personal
- Colaboración con. Fundación Exit, Fundación Tomillo
- Durante el año 2017, 823 jóvenes han recibido algún tipo de formación y orientación por parte de personal voluntario de la empresa a través de formación en competencias, acompañamiento a través de sesiones de coaching o mentoring o charlas enfocadas a la orientación laboral.

Practicar y conocer - Entrenamiento: Programa de prácticas. Puesta en práctica de lo aprendido en formación técnica y competencial

- Destinado a jóvenes que han recibido formación técnica en el área específica de la empresa y que quieren poner en práctica lo aprendido



{ 11 edición

Premios Educaweb de Orientación Académica y Profesional

01 Introducción

- Realización de prácticas en unidades escuela de la compañía, con tutores individuales que se encargan de llevar a cabo con ellos su plan formativo y seguimiento por parte de un equipo destinado a ello
- Colaboración con Exit, Tomillo, Adsis, Pinardi, Secretariado Gitano
- Durante el año 2017, 406 jóvenes han realizado sus prácticas en alguno de los establecimientos de la empresa

Tu primera oportunidad: Primera oportunidad laboral con contrato

- Destinado a jóvenes que necesitan su primera oportunidad y se encuentran en situación de desempleo
- Incorporación a los equipos de la plantilla de la empresa
- Colaboración con SEPE, servicio de orientación profesional de entidades sociales
- Durante el año 2017, se han incorporado a trabajar bajo esta vía 317 jóvenes a través de la colaboración de la Agencia para el Empleo, Aprocor, Cruz Roja Toledo, Fundación Integra y Cruz Roja Guadalajara

Desarrollate: Desarrollo profesional: Desarrollo de carrera

Una vez trabajando en la empresa, el profesional tiene un plan de carrera a su disposición con un curriculum formativo que le acompaña en su crecimiento y desarrollo profesional para poder seguir evolucionando.





{ 11 edición Premios Educaweb de Orientación Académica y Profesional

01 Introducción

Como compañía, estamos comprometidos con la generación de empleo y el desarrollo de habilidades para la empleabilidad desarrollando diferentes programas con este objetivo durante los últimos 8 años

A lo largo de estos años, el programa ha ido completando su alcance con nuevas iniciativas y ganando en madurez e implicación.

Adicionalmente, la apuesta de la compañía por los programas de Responsabilidad Corporativa, y en especial en este programa, proviene desde la alta dirección, con un seguimiento, interés e implicación constante.

Hemos considerado adecuado presentar este proyecto a los I Premios Educaweb – en la categoría de “Empresas” porque una de las palancas transformadoras de este proyecto es el peso que le damos a la formación pre – laboral, desarrollo de habilidades y competencias claves para la incorporación al mundo laboral, así como una orientación y acompañamiento para entender como es el mundo laboral real, tanto en oficinas corporativas como directamente en el día a día de la operación, Adicionalmente, consideramos que es un proyecto realmente innovador y diferente que interviene en todas las áreas de la empleabilidad de la persona, desde la situación pre – laboral hasta la inserción y posterior desarrollo dentro de la compañía, aprovechando el talento y el potencial de los propios profesionales que participan en todas y cada una de las fases del proyecto. Es un proyecto de desarrollo y participación interno con impacto externo y en un número elevado de jóvenes que utiliza los recursos de la compañía (personas, plataformas, cursos...) para escalar de manera eficiente, siendo un programa integral, global y cooperativo que está creado en colaboración con las diferentes entidades sociales que trabajan con los jóvenes en diferentes áreas de intervención.



02 Objetivos / Destinatarios

Objetivo general

- Facilitar el acceso al empleo a colectivos en situación de vulnerabilidad

Objetivos específicos

- Facilitar el desarrollo y entrenamiento de habilidades y competencias facilitadoras del acceso al empleo a personas en situación de vulnerabilidad
- Acercar el mundo de la empresa y sus diferentes departamentos a personas que aún no han tenido experiencia laboral o se han visto alejados del mundo profesional
- Desarrollar vocaciones en el sector

Destinatarios

El proyecto está fundamentalmente orientado a:

- personas que proceden de experiencia de fracaso escolar y están ajenas al mundo profesional
- personas en situación de vulnerabilidad
- personas desempleadas



03 Metodología

El proyecto “El camino al empleo”, es un proyecto que pone el foco en tres aspectos fundamentales:

- Formación para el empleo – tanto en habilidades y competencias pre – laborales como habilidades y competencias para el puesto de trabajo
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Formación para el desarrollo del profesional

De esta manera se trabaja en el desarrollo de habilidades para el empleo que ayuda a la persona en su inserción laboral, siendo perfiles más valiosos y más competitivos en el sector.

Es un proyecto que comenzó a construirse en 2011 pero que es ahora cuando podemos decir que es un proyecto cerrado, consistente y coherente con un camino real hacia la empleabilidad.

Etapas del proyecto: el camino al empleo a través de la formación y el desarrollo

La formación es clave y es la esencia en este viaje: formación y desarrollo de habilidades:

1. Línea de salida:

En este punto, la compañía ha colaborado con entidades como CEAR y Fundación Tomillo, aportando, a través de profesionales voluntarios, formaciones transversales que complementan la formación técnica que estas entidades facilitan a los jóvenes con los que intervienen.

La estructura e itinerarios formativos están adaptados a cada etapa de la formación de la entidad pero con contenidos pertenecientes a las áreas de gestión de la compañía.



03 Metodología

Este tipo de formación se ha hecho a través de tres modelos:

- Talleres participativos en los establecimientos de la Compañía en los que a través de los principios y valores de cada una de las marcas, se han trabajado competencias concretas.
- Sesiones formativas transversales enmarcadas dentro del programa formativo técnico de la entidad introduciendo píldoras como
 - Empatía y relación con el cliente
 - Orientación laboral
 - Formación en inglés
 - Calidad
 - Gestión de productos
 - Finanzas
- Sesiones de coaching y asesoramiento: Personas voluntarias tanto del corporativo como de la operación acompañan a jóvenes a través de sesiones en las que comparten inquietudes e intereses profesionales de los jóvenes, dándoles la oportunidad de compartir y conocer departamentos y personas clave de la compañía, trabajando con ellos su orientación profesional y definición de pasos para conseguir sus objetivos profesionales.

2. Practicar y conocer, entrenamiento - Programa integral de prácticas:

Un aspecto clave en el desarrollo de la empleabilidad de la persona es tener la oportunidad de poner en práctica lo aprendido tanto en la escuela como en las formaciones transversales. Por ello, este segundo paso es crítico en el proyecto “El Camino al Empleo”: de cómo se viva la experiencia de las prácticas, así continuará su desarrollo profesional.



03 Metodología

La oportunidad de realizar las prácticas tiene dos ventajas fundamentales:

- Conocimiento del entorno laboral real
- Aprender haciendo

Para poder ofrecer unas prácticas de calidad y que sean realmente de utilidad para el joven, se han identificado las “unidades escuela”, unidades que están preparadas para poder hacer un acompañamiento personalizado al joven, tutores y tutoras con capacidades pedagógicas, motivación e implicación en el proyecto.

Adicionalmente, se ha desarrollado un plan formativo específico para cada entidad, adaptado a las necesidades de los jóvenes que están realizando prácticas. Este Plan Formativo se compone de tres momentos: formación on line a través de la herramienta de formación interna, entrenamiento y puesta en práctica de lo aprendido en la unidad y validación por parte del tutor o tutora.

Por otra parte, los jóvenes que están realizando las prácticas tienen un seguimiento continuado por parte del equipo que se ha creado específicamente para este proyecto, y que realiza visitas a los establecimientos para conocer su evolución, así como el estado de cumplimiento del plan formativo. La comunicación con la entidad de referencia es fluida y bidireccional, de manera que tanto en la empresa como en la entidad hay conocimiento de la situación del joven, avance y necesidades.

3. Tu primera oportunidad - programa formación y empleo:

La empresa es una primera oportunidad para muchos jóvenes que vienen de realidades complicadas y con difícil acceso al mercado laboral. Una oportunidad de integrarse en un equipo de personas, donde poder entrenar habilidades laborales y personales diferentes, y con un plan formativo que le acompaña en todo su desarrollo.



{ 11 edición
Premios Educaweb
de Orientación Académica y Profesional



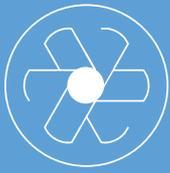
03 Metodología

Por las características de la compañía, esta primera oportunidad permite que el joven pueda compatibilizar el trabajo con sus estudios. Adicionalmente, dada la dispersión geográfica que tienen los establecimientos con sus diferentes marcas, se procurará que la persona siempre trabaje lo más cerca posible de su domicilio, lo que le permitirá conciliar más fácilmente su vida laboral con su vida personal.

4. Desarróllate - Programa carrera:

En la empresa se apuesta por el talento y por acompañar en el crecimiento y desarrollo profesional a sus empleados. Por ello dispone de un programa formativo que ayuda al profesional a desarrollar paulatinamente habilidades de responsabilidad y de gestión de personas.

Este programa se divide en módulos y niveles en los que paulatinamente se va profundizando desde aspectos más enfocados a la gestión económica del negocio, aspectos enfocados a la operación y aspectos destinados a la gestión de personas y equipos.



04 Recursos utilizados

El proyecto “El Camino al empleo” está muy vinculado a la Gestión de Recursos Humanos de la Compañía. Para que este proyecto sea un éxito, se ha contado con la colaboración de diferentes actores que son clave:

Managers de los diferentes establecimiento:

- Antes de que se incorpore la persona: detección de las necesidades de sus equipos, definición del puesto de trabajo necesario, definición de las funciones de la persona que se va a incorporar
- En la incorporación: preparación de un adecuado plan de acogida
- Durante su desarrollo: acompañamiento y seguimiento de la ejecución de los planes formativos
- Evaluación: facilitación de un adecuado feedback para el aprendizaje, establecimiento de planes de mejora en caso de que sea necesario

Equipo de atracción del talento:

- Relación y vinculación con las entidades sociales: adecuada definición de perfiles, ajuste con las necesidades de los equipos (fundamental para un correcto desarrollo profesional)
- Identificación de la potencialidad de las personas candidatas
- Gestión Programa de Prácticas y de Acceso al Empleo
- Sesiones de Orientación Laboral

Equipo de Recursos Humanos, Responsabilidad Corporativa y Formación:

- Seguimiento de los participantes, comunicación con las entidades sociales
- Establecimiento de adecuados planes formativos para la persona, tanto en el puesto de trabajo como fuera para el desarrollo de habilidades profesionales y técnicas



05 Presupuesto / Temporalización

EPresupuesto

Este proyecto tiene una dotación económica de 20.000€ que se invierten en donación a las entidades sociales que participan en el mismo así como en materiales de comunicación y formativos.

Temporalización

Camino al empleo se enmarca dentro del año fiscal de la compañía que corresponde a un año natural aunque en función de la formación a la que se dé respuesta, los grupos pueden tener una participación de año escolar. Esto ocurre en aquellos casos en los que se da apoyo a una formación reglada.



06 Evaluación de los resultados e impacto

A cierre del año 2017 los participantes de Camino al Empleo han sido:

En cuanto a beneficiarios:

- 823 jóvenes han participado en sesiones formativas, de orientación laboral o de coaching /mentoring impartidas por profesionales voluntarios de la empresa
- 406 jóvenes han realizado prácticas en alguno de los establecimientos
- 317 han tenido su primera oportunidad laboral
- 20 entidades sociales colaboradoras

En cuanto a participación de profesionales voluntarios de la empresa:

- 185 personas han participado como formadores, tutores o coaches

A finales del año 2017 comenzamos a medir también el índice de satisfacción de los participantes del programa, y a partir de 2018 comenzaremos a medir también el índice de retención, lo que nos permitirá conocer la utilidad de la formación impartida así como el compromiso de las personas incorporadas en la empresa.



07 Conclusiones

En el desarrollo e implantación del programa Camino al Empleo, hemos visto la importancia del vínculo que se crea entre los beneficiarios de las diferentes entidades sociales y la empresa. Acercar la empresa a su realidad, a su formación, poder crear sesiones formativas a su medida y que dan respuesta a sus necesidades ayuda a que la motivación de estos jóvenes sea mayor y su ilusión por finalizar la formación e incorporarse al mundo laboral sea mayor.

Desde las entidades nos han comunicado que el índice de finalización de las diferentes formaciones y de aprobados aumenta cuando ven la empresa cerca, cuando conocen sus profesionales y comparten casos de vida.

Adicionalmente, poder participar con ellos en el desarrollo de competencias y habilidades que son estratégicas para el empleo, desde el propio negocio es clave para que su incorporación sea un éxito desde el primer día. Y en los casos en los que participa un mentor o un coach esto se incrementa exponencialmente.

Por último, a través de este proyecto se da respuesta también a una necesidad clave del negocio de la compañía. Poder alinear los proyectos de responsabilidad corporativa a las necesidades de la compañía hace que finalmente sea un éxito y un beneficio para todos los actores implicados.

Camino al Empleo se ha convertido en un proyecto estratégico de la empresa, que da respuesta a necesidades de incorporación de personas en las unidades de negocio y ofrece oportunidades reales a personas en situación de vulnerabilidad.