

Orientación laboral

La Orientación como eje conductor de los Itinerarios de inserción



La orientación supone el eje conductor de todo el itinerario de inserción y contribuye, de manera fundamental, a hacer frente a una parte importante de los obstáculos y limitaciones que las personas con mayores dificultades encuentran en su proceso de integración sociolaboral. Se trata de un proceso de asesoramiento y acompañamiento personalizado en la definición del objetivo profesional de cada participante y de cuáles son los pasos a seguir para su consecución. La orientación vincula el recorrido de la persona hacia su integración sociolaboral y debe estar presente a lo largo de todo el itinerario.

El proceso de orientación contempla las siguientes acciones:

- INFORMACIÓN SOCIOLABORAL.
- ORIENTACIÓN PROFESIONAL.
- DESARROLLO COMPETENCIAS.
- ESPACIOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Los objetivos propuestos en la Orientación Laboral son:

- 1) Dotar, de las habilidades y destrezas comunicativas, sociales y culturales de la sociedad de acogida que les permitan afrontar con autonomía su proceso de integración social y laboral.
- 2) Permitir, identificar y situar mejor sus competencias en el mercado de trabajo, a través de la adaptación de su proceso formativo a las demandas y necesidades del contexto laboral.
- 3) Facilitar, los conocimientos necesarios sobre la realidad socio-económica del territorio y/o comunidad de acogida de manera que les permita orientar sus itinerarios individuales de inserción formativa y laboral.
- 4) Proporcionar, de las estrategias y habilidades tanto para la búsqueda de empleo, como para el mantenimiento del mismo.
- 5) Acercar, las nuevas tecnologías de la comunicación e información para el uso de sus potencialidades en los procesos de inserción laboral.
- 6) Diseñar acciones que contemplen específicamente la perspectiva de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.



La orientación vincula el recorrido de la persona hacia su integración sociolaboral y debe estar presente a lo largo de todo el itinerario.

Intermediación laboral



Dentro de los programas de empleo, la intermediación laboral es la acción que permite cerrar el ciclo de intervención con las personas y lograr su inserción sociolaboral.

La actividad de intermediación se centra en conseguir ofertas de empleo y realizar una adecuada preselección de personas candidatas que cubra las demandas empresariales. Esta medida está dirigida fundamentalmente a las personas que, a pesar de poseer las competencias profesionales adecuadas, tienen mayores dificultades para acceder de manera autónoma a las ofertas de empleo de las empresas y las personas empleadoras, o se encuentran con más resistencias en el entorno laboral para ser empleadas.

Más allá de gestionar las ofertas de empleo, permite realizar acciones que permitan a las empresas y a las personas trabajadoras, acercar sus necesidades, realidades y expectativas. Los convenios con empresas, las prácticas laborales y no laborales, la formación a la carta, los talleres pre-laborales de determinados sectores profesionales, las actividades relacionadas con el acercamiento al mercado laboral, son algunas de las acciones que se desarrollan bajo este epígrafe.

Roja, puede ser diferenciado a dos niveles:

Valores añadidos para las personas usuarias:

- Tutorizar el acceso al puesto de trabajo, antes, durante y después
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
- Crear una relación de confianza por parte de las personas en exclusión social o vulnerabilidad social
- Facilitar el seguimiento del empleo a través de la aportación de información de la empresa
- Fidelizar un servicio que abre puertas a la posterior contratación de personas usuarias



Valores añadidos en relación a la empresa:

- Adaptación a las necesidades de la empresa
- Rapidez
- Posibilidad de acciones formativas adaptadas a las necesidades de la empresa
- Servicios complementarios de información, asesoramiento, y tramitación de ayudas públicas, para la creación de empleo y fomento de la contratación.
- Gratuidad del servicio

“Servicio de intermediación gratuito y realizado por profesionales”

DIFERENCIAS DE CRUZ ROJA FRENTE A OTROS INTERMEDIARIOS

Cuando establecimos las fases de venta ya hicimos mención al posicionamiento de Cruz Roja como intermediario del mercado de trabajo, destacando que cada ámbito territorial debe identificar los elementos más representativos frente a los "competidores". Además de la confianza y la identidad de nuestros participantes, existen otros elementos diferenciadores:

La intermediación de Cruz Roja tiene un carácter social al estar centrada en las personas con mayores dificultades de integración. Utilizar o no este elemento diferencial dependerá de las motivaciones de las empresas y su interés por la responsabilidad social empresarial (RSE).

La intermediación que ofrece Cruz Roja forma parte de un proceso integral (en el que también se orienta y se forma a las personas); por tanto, el servicio de intermediación es algo más que una bolsa de empleo:

En Cruz Roja ofrecemos un seguimiento a la empresa y al trabajador, una vez éste se ha incorporado a la plantilla, para garantizar su plena integración y adaptación a su puesto de trabajo

Además en Cruz Roja ponemos a disposición de las empresas un servicio de asistencia técnica en relación a la contratación de colectivos vulnerables, determinación de perfiles, información sobre bonificaciones e incentivos fiscales y de la Seguridad Social, tramitación de documentación, etc.

Por último, Cruz Roja apuesta por el empleo estable para todas las personas, considerando que sólo a través de condiciones laborales dignas, la productividad del trabajo alcanza óptimos resultados.



Formación



La formación tiene una gran importancia, ya que ayuda tanto en el desarrollo personal y social como en el laboral. Además sirve para adquirir o reforzar conocimientos y ciertas habilidades profesionales para poder ampliar las perspectivas ocupacionales y aumentar las competencias laborales. En general la formación supone una de las principales vías de adquisición y mejora de cualificación profesional.

-La Formación en Competencias Transversales, en la que se pueden diferenciar entre los cursos de Competencias Personales y Sociales (habilidades para el empleo y formación lingüística) y los cursos de Competencias Técnicas (manipulación de alimentos, prevención de riesgos laborales y nuevas tecnologías).

-La Formación en Capacitación Profesional permite una especialización en el acceso a puestos de trabajo que lo requieran. Se adquieren conocimientos y competencias profesionales que permiten el desarrollo de una actividad profesional cualificada y demandada por el mercado de trabajo, independientemente del sexo y origen de la persona. Ejemplos de este tipo de formación serían los cursos de Atención sociosanitaria a personas dependientes en Instituciones Sociales o el de Camarero/a de pisos. Estas acciones formativas tienen una duración entre 80 y 150 horas.



Dentro de éstos se realizan Prácticas No Laborales (PNL) para que el alumnado ponga en práctica todo lo aprendido durante la parte teórica del curso. Las PNL son muy importantes dentro de la formación ya que el alumnado se ve inmerso en el mundo laboral y realiza las mismas funciones que el resto de compañeros/as de la empresa donde éstas se realizan. Además es una manera de que el empresario/a vea desenvolverse al alumnado en el puesto de trabajo y tenga referencias de posibles candidatos/as cuando tenga una plaza vacante de oferta de trabajo.

“conocimientos para la vida laboral”

También la formación repercute en la productividad de los trabajadores, ya que una buena cualificación mejorará los resultados del participante en la empresa, haciendo más eficiente su trabajo. El hecho de poner a disposición de una empresa trabajadores con hábitos laborales adquiridos (a través de la formación prelaboral), y perfectamente cualificados para el desempeño de un puesto de trabajo (a través de la capacitación profesional), mejora su competitividad, además de abaratar los costes de formación que todo trabajador necesita al incorporarse a mundo empresarial.