



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CONVOCATORIA DE TALLER/ SEMILLA DE COMUNIDADES DE PRÁCTICAS



JUNTA DE ANDALUCIA

Delegación Territorial de Igualdad, Salud y
Políticas Sociales en Granada

COMUNIDAD DE PRÁCTICA “ABEONA”

FALTA FOTO DE GRUPO

**Delegación T. de Igualdad, Salud y Políticas Sociales en Granada
Servicio de Protección de Menores
Comunidad de Práctica enero-octubre 2018**



1- ¿Qué es CoP ABEONA?

Según Wenger, McDermott y Snyder (2002) una **comunidad de práctica (CoP)** es «un grupo de personas que comparten una preocupación, un conjunto de problemas o un interés común acerca de un tema, y que profundizan su conocimiento y pericia en esta área a través de una interacción continuada».

ABEONA está formada por un grupo de **13 profesionales** con una amplia experiencia en Orientación e Inserción Social y Laboral con personas extuteladas y con el siguiente objetivo:

La detección y sistematización de necesidades, problemas y/o dificultades con las que se encuentran los y las profesionales en la intervención con personas extuteladas, la búsqueda de soluciones y propuestas de abordaje, unificando criterios a partir de las herramientas y estrategias que cada profesional utiliza y la propuesta conjunta de nuevas formas de intervención como soluciones a esos problemas, necesidades y carencias detectadas (Objetivo propuesto en el Plan de Acción).

Las personas integrantes son:

NOMBRE Y APELLIDOS	SERVICIO	CONSEJERÍA o ENTIDAD
Manuel Cabezas García	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Mensajeros de la Paz
Alfonso Javier Tejada López	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Mensajeros de la Paz
Sara Moreno Martínez	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Hermanas Trinitarias
María Soledad Romero Pérez	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Hermanas Trinitarias
Hatim Fezcari Azziman	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Ciudad de los Niños
M ^a del Carmen Álvarez Mansilla	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Ciudad de los Niños



NOMBRE Y APELLIDOS	SERVICIO	CONSEJERÍA o ENTIDAD
Cecilia Roldán Molero	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Ciudad de los Niños
María del Carmen Romero Velasco	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Cruz Roja
Irene García Castillo	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Fundación Samu
Juan Manuel Aveledo Ruíz	Piso de mayoría de edad. Recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía.	Fundación Samu
Antonia Nieto Cano	Recurso de Media Intensidad Junta Andalucía. Programa Labora	Fundación Diagrama
Isabel Mateo Ocaña	Recurso de Media Intensidad Junta Andalucía. Programa Labora	Fundación Diagrama
María Isabel Macías Cuevas	Servicio de Protección de Menores	Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

2- ¿Cómo surge?

Surge a través de una iniciativa del **Instituto Andaluz de Administración Pública**, que se propone como *“objetivo estratégico el impulso de formas de trabajo colaborativo para una gestión de conocimiento más eficaz, distribuida e innovadora dentro de las unidades y servicios de la Junta de Andalucía, pero también entre instituciones y de estas con la ciudadanía. Las comunidades de práctica son una de las formas en que se concreta dicha apuesta”*.

En este sentido, se realizó la primera convocatoria del taller “Semilla de Comunidades de Práctica” (23 y 24 de noviembre de 2017 y 30 de enero de 2018), para el que presentamos un proyecto y fuimos seleccionados a participar en él.

3- ¿Cuándo se forma la CoP ABEONA?

Una vez aprobado el proyecto, por parte del IAAP, para participar en el Taller “Semilla Comunidades de Práctica”, se realizaron reuniones presenciales donde se trasladó a las personas



interesadas la información recibida en ese taller y donde se valoró si el grupo estaba en disposición de constituirse en Comunidad de Práctica. Para ello, se informó de los pasos a seguir, ya que suponía una gran motivación, implicación y esfuerzo por parte de las personas integrantes, además de la elaboración de un producto final (entregable).

Posteriormente, una vez que el grupo decidió seguir hacia delante con el proyecto, se utilizó la metodología propuesta en el taller, la utilización del instrumento “CANVAS”.

Finalizado el “momento Zero”, el equipo toma conciencia de la importancia de pertenecer a la comunidad de prácticas así como del enriquecimiento profesional y personal que supone a cada uno de los y las participantes. Así ABEONA se constituye el día **12 de diciembre de 2017**.

4- ¿Cómo es la metodología de trabajo?

Todas las personas que forman parte del grupo trabajan con personas extuteladas y poseen una amplia experiencia en ese ámbito.

Cabe destacar un aspecto importante en la organización de ABEONA como es **la horizontalidad**, que ha implicado desarrollar una participación más o menos igualitaria entre los miembros del grupo, donde todas y cada una de las aportaciones han sido enriquecedoras y en la que las opiniones de cada profesional han sido tenidas en cuenta y han tenido la misma validez.

Un aspecto a destacar es que se ha compartido conocimiento de forma abierta y transparente, con la idea de crear uno nuevo que se viese fortalecido y que fuese algo más que “ la suma de todas las partes”.

Por otro lado, establecimos diferentes tipos de roles en función de las características de cada una de las personas. Los roles fueron los siguientes:

- 2 dinamizadoras.
- 2 personas organizando turnos de palabra y sistematizando las aportaciones del equipo.
- 3 personas identificando situaciones de bloqueo y aplicando técnicas de resolución de conflicto.
- 2 personas recogiendo los compromisos y acuerdos de distribución de tareas.
- Una persona con el apoyo de las dinamizadoras, codiseñando el trabajo en online en las sesiones presencias y apoyando al equipo con técnicas multimedia.

Posteriormente, se valoró que algunos de los roles se fuesen alternando (como por ejemplo el de realización de las actas).

Tal y como se ha explicado anteriormente, las primeras sesiones se dedicaron a reflexionar sobre el objetivo a perseguir en la CoP, en cómo conseguirlo, en la motivación e implicación de cada



miembro... y todo ello a través del CANVAS, adaptado para este fin.

Según Manel Muntada (docente del taller): El **CANVAS del MOMENTO ZERO** es la metodología a partir de la cual, las personas que quieren impulsar una Comunidad de Práctica pueden anticipar el trabajo a realizar, visualizar el camino a recorrer, reflexionar conjuntamente sobre qué supone y qué implica participar en el proyecto [presencia, dedicación, etc.].

El CANVAS_MOMENTO ZERO consiste en un lienzo estructurado en 10 factores:

1. Propuesta de valor.
2. Resultado
3. Nombre de la Comunidad
4. Tipo de actuaciones
5. Cuál es el valor que yo puedo aportar
6. Posibles bloqueos
7. Claves del buen funcionamiento.
8. Funcionamiento
9. El próximo paso
10. Qué hacer.

Podríamos considerar el **CANVAS** como una herramienta esencial en los inicios del proceso donde nos dividimos en grupo y a través “post-it” colgábamos en forma de “lluvia de ideas” las diferentes aportaciones. Todo ello dio lugar a la reflexión, a compartir opiniones y a llegar a un consenso. **(Anexo 1).**

Seguidamente, tras la realización del CANVAS, realizamos un **Plan de Acción (anexo 2)**, surgido de los acuerdos por sus miembros en el “momento cero”. En esta etapa ABEONA, estableció las necesidades a abordar, propuesta de valor de la comunidad, los/as beneficiarios/as directos e indirectos, objetivo general y objetivos específicos, el producto entregable previsto como las fechas de finalización del trabajo de la comunidad.

Posteriormente, y una vez finalizado ese momento “cero” y la revisión del CANVAS, comenzamos con las reuniones para realizar el producto final. Para ello se han necesitado 14 sesiones presenciales de las que se han elaborado sus correspondientes **Actas (anexo 3)** y **Firmas de Asistencia (anexo 4).**

Las reuniones se han ido celebrando aproximadamente con una **perioricidad quincenal**. Las sesiones presenciales se han realizado en las siguientes fechas:

- 23 de enero de 2018.



- 08 de febrero de 2018.
- 22 de febrero de 2018.
- 06 de marzo de 2018.
- 20 de marzo de 2018.
- 12 de abril de 2018.
- 26 de abril de 2018.
- 15 de mayo de 2018.
- 25 de mayo de 2018.
- 07 de junio de 2018.
- 22 de junio de 2018.
- 05 de julio de 2018. Reunión con otras entidades interesadas.
- 20 de septiembre de 2018:
- 4 de octubre de 2018.

Además de las sesiones presenciales se ha trabajado a través de herramientas telemáticas (TICs) e internet en la elaboración del contenido:

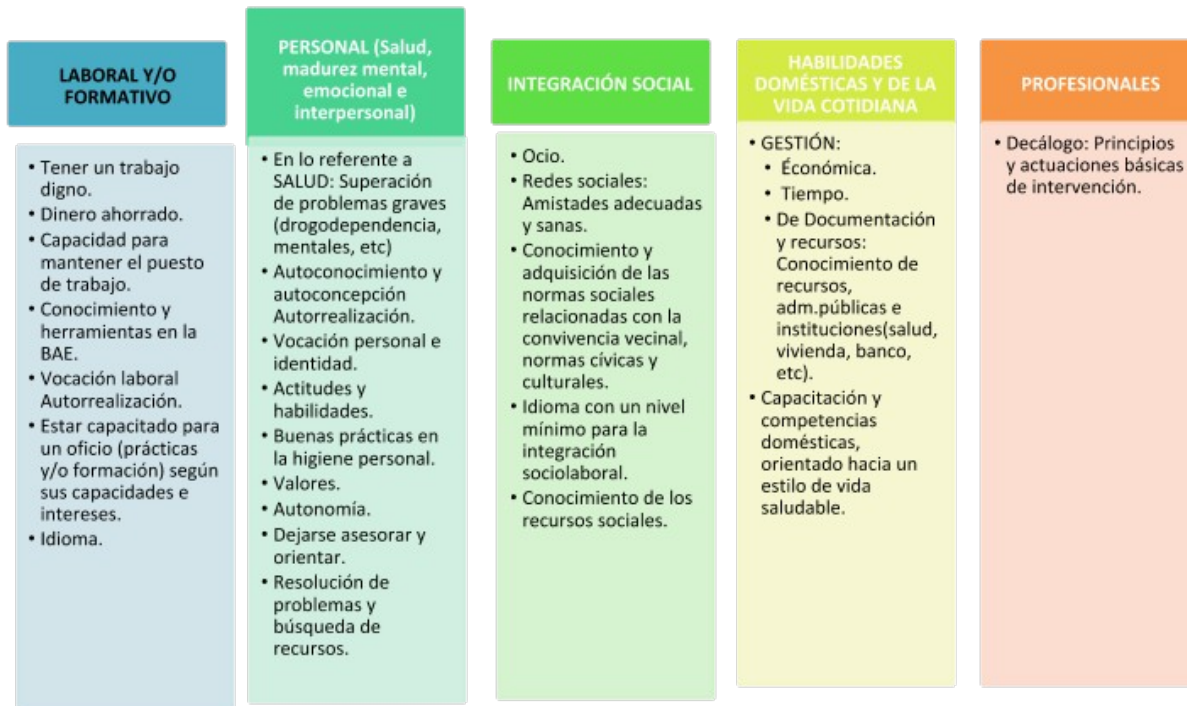
- La **red profesional de la Junta de Andalucía**. Al ser personal ajeno a la Junta de Andalucía (menos una persona) se solicitó a través del jefe del Servicio de Protección de Menores de Granada, la apertura de un usuario/a y contraseña para poder acceder a la plataforma. Se creó un grupo llamado “CoP ABEONA”, donde se han ido colgando documentos de interés, se han compartido ideas, contenido, información de interés, etc.
- Creación un grupo de “**Whatsapp**”.
- Se ha utilizado como soporte de trabajo online herramientas como “**Google Drive**” y **correo electrónico**.

5- ¿Qué aspectos se han trabajado desde la CoP ABEONA?

Entre otras cosas se ha realizado un profundo análisis de las principales dificultades, problemas, y necesidades con las que se encuentran en la intervención con personas extuteladas.

Mediante el desarrollo de cada una de estas dificultades la CoP ABEONA dio lugar a un espacio de reflexión donde proponer posibles soluciones y propuestas de mejora dirigidas a la intervención con este colectivo.

En primer lugar, consideramos trabajar hacia una temática que nos preocupaba y nos preocupa entorno a la siguiente pregunta **¿Qué necesita un chico o chica para considerar que se ha emancipado de forma exitosa?** . A través de un debate, expusimos un modelo de estructura donde reflexionamos y llegamos a un consenso, de manera que se generó una estructura común:



Tras elaborar la estructura procedimos a desarrollar cada una de las áreas, donde intentamos seguir con la misma metodología de trabajo que hasta ahora se había realizado con el CANVAS, es decir por grupos, exposición de ideas y aportación para llegar a un consenso. Pero con la diferencia de que con el CANVAS los grupos se formaban espontáneamente y eran diferentes en cada sesión y posteriormente se decidió crear grupos permanentes de 3 personas y uno de 4 (4 grupos en total).

En el transcurso de todo ello, llegamos a la conclusión de que dicha metodología no podíamos aplicarla para todas las etapas, dado que el consenso y la unificación de criterios era más difícil. Además, consideramos que no fue acertado crear grupos permanentes, ya que se crearon sentimientos de pertenencia a un grupo y era más complicado acercarse a las posturas de los otros grupos y por tanto llegar al consenso.

Finalmente, se decidió cambiar hacia la siguiente metodología de trabajo:

- En las sesiones presenciales, el equipo de manera individual aportaba sus conocimientos e ideas, recogiéndose todas ellas en un papelógrafo con la ayuda de la persona que en ese momento de la sesión recogía toda la información del equipo.
- La elaboración de contenido on-line generalmente se realizaba por grupos formados por personas de las misma entidad.

Se profundizó sobre el contenido en las áreas formativa, laboral y ocupacional, tal y como aparece a continuación:



ÁREA FORMATIVA	
FORMACIÓN REGLADA	-ESO/ESA/FP básica -F.P/ciclo formativo de grado medio/superior -Grado
FORMACIÓN NO REGLADA	OFICIALES -Certificado de profesionalidad -Escuela taller -Casas de oficio
	NO OFICIALES -Cursos de formación que capaciten para un puesto de trabajo -Prácticas formativas -Formación para la emancipación: renta, nóminas, tasas, etc.

ÁREA LABORAL/OCUPACIONAL							
EL Y LA JOVEN	<p>Conocimiento herramientas BAE</p> <p>Adecuado planteamiento y realización del IPI ↘ perfil (intereses)</p> <p>Conocimientos generales- documentación laboral</p> <p>Trabajo adecuado condiciones laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alta S.S - Calidad trato relaciones en el trabajo - Cumplimiento convenio colectivo: remuneración económica. - Jornada: contrato - Salario mínimo Interprofesional (SMI) <p>Saber mantener el puesto de trabajo: competencias profesionales/laborales</p> <p>Prevención riesgos laborales</p> <p>Motivación/ actitud</p> <p>Capacidad de generar economía y ahorro- tener ahorrado entre 600-1000 euros</p>						
EMPRESAS	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">Adecuada prospección empresarial</td> <td>Información clara sobre contenidos prácticas</td> </tr> <tr> <td>Sensibilización sobre nuestro colectivo</td> </tr> <tr> <td>No aceptación según condiciones empresas</td> </tr> </table>	Adecuada prospección empresarial	Información clara sobre contenidos prácticas	Sensibilización sobre nuestro colectivo	No aceptación según condiciones empresas		
	Adecuada prospección empresarial		Información clara sobre contenidos prácticas				
			Sensibilización sobre nuestro colectivo				
No aceptación según condiciones empresas							
<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">Adecuada realización de las prácticas</td> <td>Adecuada información al joven (condiciones)</td> </tr> <tr> <td> <table border="1"> <tr> <td>Para mejorar competencias laborales y/o CV</td> <td> Duración: -Mes o 1 mes y medio -Según casuística </td> </tr> <tr> <td>Con compromiso de contratación</td> <td> -1 mes si sabe que hay contrato -Duración en función trámites documentación y/o extranjería -Cumplimiento horario prácticas (como máximo 6h/día-30h/semana) -Seguimiento: tutorías joven (mínimo cada 15 días)/contacto directo con el empresario. -Becas </td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	Adecuada realización de las prácticas	Adecuada información al joven (condiciones)	<table border="1"> <tr> <td>Para mejorar competencias laborales y/o CV</td> <td> Duración: -Mes o 1 mes y medio -Según casuística </td> </tr> <tr> <td>Con compromiso de contratación</td> <td> -1 mes si sabe que hay contrato -Duración en función trámites documentación y/o extranjería -Cumplimiento horario prácticas (como máximo 6h/día-30h/semana) -Seguimiento: tutorías joven (mínimo cada 15 días)/contacto directo con el empresario. -Becas </td> </tr> </table>	Para mejorar competencias laborales y/o CV	Duración: -Mes o 1 mes y medio -Según casuística	Con compromiso de contratación	-1 mes si sabe que hay contrato -Duración en función trámites documentación y/o extranjería -Cumplimiento horario prácticas (como máximo 6h/día-30h/semana) -Seguimiento: tutorías joven (mínimo cada 15 días)/contacto directo con el empresario. -Becas
Adecuada realización de las prácticas		Adecuada información al joven (condiciones)					
	<table border="1"> <tr> <td>Para mejorar competencias laborales y/o CV</td> <td> Duración: -Mes o 1 mes y medio -Según casuística </td> </tr> <tr> <td>Con compromiso de contratación</td> <td> -1 mes si sabe que hay contrato -Duración en función trámites documentación y/o extranjería -Cumplimiento horario prácticas (como máximo 6h/día-30h/semana) -Seguimiento: tutorías joven (mínimo cada 15 días)/contacto directo con el empresario. -Becas </td> </tr> </table>	Para mejorar competencias laborales y/o CV	Duración: -Mes o 1 mes y medio -Según casuística	Con compromiso de contratación	-1 mes si sabe que hay contrato -Duración en función trámites documentación y/o extranjería -Cumplimiento horario prácticas (como máximo 6h/día-30h/semana) -Seguimiento: tutorías joven (mínimo cada 15 días)/contacto directo con el empresario. -Becas		
Para mejorar competencias laborales y/o CV	Duración: -Mes o 1 mes y medio -Según casuística						
Con compromiso de contratación	-1 mes si sabe que hay contrato -Duración en función trámites documentación y/o extranjería -Cumplimiento horario prácticas (como máximo 6h/día-30h/semana) -Seguimiento: tutorías joven (mínimo cada 15 días)/contacto directo con el empresario. -Becas						



		A demanda del joven ??	Con orientación??
--	--	------------------------	-------------------

Una vez finalizada el área laboral, se comenzó a trabajar en el desarrollo del área personal y se consideró que estaba resultando un proceso de reflexión y elaboración muy arduo, lo que dio lugar a plantearnos la necesidad de trabajar en dirección hacia una temática concreta y de interés para todo el equipo.

Tras cambiar la dinámica de trabajo realizamos un desglose de **necesidades, problemas o dificultades** con las que se encuentran las personas extuteladas y las que trabajan con ellas. En el siguiente cuadro se recoge por áreas:

		Dificultades / Problemas / Necesidades en la intervención con jóvenes extutelados
Inserción y Empleo	Prácticas no laborales en empresas.	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de normativa legal que regule los Convenios para realizar prácticas no laborales que se adapte a nuestro colectivo (son a legales) • Falta de remuneración económica (beca) para la realización de las prácticas no laborales. • No existe un acuerdo común entre las distintas entidades para la realización de prácticas no laborales: tiempo, horario, requisitos, etc.
	Empresas.	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de unificación de criterios por parte de las entidades sobre la realización de prácticas y la contratación para la presentación en las empresas. • Tergiversación entre las entidades que realizan los Convenios y los empresarios y empresarias, que pueden dar lugar a abusos con las personas extuteladas, tanto en situación de prácticas no laborales como de contrato. • Carencia de mecanismos, herramientas, procedimientos comunes referentes a la prevención de interpretaciones erróneas en las condiciones de prácticas o contratos además de hacer frente a los abusos que se puedan producir.
	SAE (Servicio Andaluz de Empleo)	<ul style="list-style-type: none"> • En ocasiones conceden la demanda de servicios previos a la contratación y no la demanda de empleo –con permiso de residencia, afectando así a la contratación, al acceso a recursos formativos, a la participación en otros programas de orientación y empleo o al cobro de prestaciones entre otros.



		<ul style="list-style-type: none"> No se tramita la demanda de empleo sólo con el documento de resolución favorable de una solicitud inicial de residencia, lo que puede paralizar los procesos anteriormente mencionados.
	Garantía Juvenil	<ul style="list-style-type: none"> Gran parte de nuestro colectivo de jóvenes extutelados y extuteladas, no cumplen con los requisitos para el Bono Joven – ESO u otra formación, y permiso de residencia y trabajo- y hay empresas que lo ponen como requisito de contratación.
	Contratos para la Formación y el Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Bajo nivel de español por parte de las personas extranjeras tuteladas y extuteladas. Escaso manejo de la plataforma para realizar la formación online. Falta de medios materiales para la conexión a la formación: ordenador, internet. Incumplimiento del horario de trabajo y formación en algunas ocasiones.
Formación		<p>Escasos mecanismos para que las personas extuteladas finalicen estudios de formación reglada.</p> <p>La mayoría de los/as jóvenes extutelados/as no cumplen los requisitos exigidos para poder acceder a los cursos de formación para el empleo, como no disponer de autorización de residencia y trabajo en el caso de personas extranjeras, y/o tener formación reglada (Graduado en ESO o superior). Se incluye la formación asociada a certificados de profesionalidad.</p> <p>Necesidad de aumento de formación de clases de español y TIC.</p> <p>Dificultad en el cambio de matrícula y la obtención de plaza en la formación reglada.</p>
Centros de Protección	En algunos casos se produce demora en:	



		<ul style="list-style-type: none"> • La detección de casos de discapacidad y salud mental de los menores y las menores residentes y por tanto, en la gestión de valoraciones y recursos específicos. • La gestión de la documentación a la salida con mayoría de edad, especialmente en el caso de MENA: desamparo, cédula, pasaporte, NIE, asistencia sanitaria – INSS... • En el caso de MENA, necesidad de potenciar unos hábitos básicos (español, habilidades cotidianas, autonomía...) y el conocimiento de la cultura española • Necesidad de realizar un trabajo más integral y adaptado a los perfiles y capacidades de los y las jóvenes. • Ausencia en los COILS (centros de protección donde se gestiona un programa de orientación e inserción profesional) de la figura del psicólogo/a. • Necesidad de una mayor formación continua y reciclaje de las personas que trabajan en los Centros de Protección.
Extranjería		<ul style="list-style-type: none"> • Demora en el tiempo de realización de Resoluciones. • Dificultades en el paso de una autorización por circunstancias de excepcionales a una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial. • Denegación de la autorización de residencia de los y las jóvenes que se encuentran en los Programas de Alta Intensidad y que a su vez la solicitan 90 días después de haber cumplido la mayoría de edad.
Extutelados y extuteladas nacionales		<ul style="list-style-type: none"> • Falta de constancia en el proceso de inserción: no son fácilmente localizables y eso afecta seriamente a la intervención. • Tienen intereses y motivaciones distintos a la inserción laboral. • En ocasiones, regresan con la familia biológica y en algunos de los casos se convierte en una barrera adicional en lo referente a la evolución personal, social y laboral de los y las jóvenes.
Dimensión personal y social		<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento social. Especialmente en el caso de los y las jóvenes extranjeros y extranjeras en los que en ocasiones es una limitación la relación con sus iguales . • Dificultad en la gestión de emociones. • Diferencias culturales y problemas de índole racista entre jóvenes de origen marroquí y subsaharianos,



		<p>lo que desemboca en muchas ocasiones en enfrentamientos, conflictos, problemas de convivencia y funcionamiento en los centros, sufrimiento personal, etc</p>
Discapacidad		<ul style="list-style-type: none"> • <u>Centro Base (Centro de Valoración y Orientación):</u> <ul style="list-style-type: none"> • Demora en dar las citas desde que se solicitan. • En ocasiones, percepción por parte de los y las profesionales que trabajan realizando el diagnóstico, de que el motivo de la solicitud de la valoración responde a la intención de solicitar una prestación y /o ayuda económica. • El diagnóstico no siempre se ajusta a la discapacidad real. • En el caso de extranjeros y extranjeras con discapacidad, en ocasiones no se diagnostican porque alegan la falta de conocimiento del idioma del país de acogida.
Dependencia		<ul style="list-style-type: none"> • Las y los jóvenes extranjeros y extranjeras no pueden beneficiarse de los recursos (asociados al grado de dependencia) si no llevan más de 5 años residiendo en España. • Si no se tiene al menos un Grado II de dependencia, no pueden acceder a recursos específicos (viviendas tuteladas, ayuda a domicilio, etc). Esto supone un problema, ya que el recurso de Alta Intensidad de la Junta de Andalucía, no está adaptado para trabajar con este perfil de chicos y chicas, que necesitan más supervisión, al ser menos autónomos y autónomas.
Salud	Asistencia Sanitaria - INSS	<ul style="list-style-type: none"> • La Resolución de Desamparo es un requisito necesario para tener asistencia sanitaria para las personas extranjeras extuteladas. El no tener desamparo puede ocasionar dificultades en acceder a la asistencia sanitaria.
	Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> • No realización o tardanza excesiva del diagnóstico y dificultad para su realización por falta de idioma. Sin diagnóstico no se puede hacer nada • No hay residencia donde puedan vivir una vez que salen de los pisos de mayoría lo que da lugar



		a una situación de exclusión social.
	Drogodependencia	<ul style="list-style-type: none"> • Atención muy distanciada en el tiempo, insuficiente. • La burocracia ralentiza los internamientos aún estando ya concedida la plaza. • En muchas ocasiones tardan mucho en diagnosticar la idoneidad del ingreso. • Lentitud en la gestión de asignar plaza en el recurso. • Dificultades de convivencia y falta de adecuación de los medios en el recurso.
	Coordinación entre Salud Mental y Drogodependencia	<ul style="list-style-type: none"> • Escasez de coordinación entre las unidades de salud y drogodependencia ralentizando el expediente donde finalmente, el o la joven no reciben la calidad del servicio que les corresponde.
Renta Mínima de Inserción		Se han tramitado muchas solicitudes y aún no tenemos resueltas la mayoría de ellas.
Seguimiento de personas extuteladas		En la actualidad no existen ningún tipo de recurso concreto que realice el seguimiento exhaustivo de las personas extuteladas.
Otros		Falta de formación en general de los profesionales en el ámbito de protección, y concienciación de la necesidad de formarse.
		Realizar un seguimiento real y efectivo del colectivo de personas extuteladas por parte de la Administración y de las entidades colaboradoras.

Una vez detectadas estas dificultades se aplicó la matriz de Steven Covey (para determinar lo URGENTE e IMPORTANTE) y **se decidió comenzar elaborando un documento para regular o regularizar las prácticas no laborales que las personas tuteladas y extuteladas realizan en empresas.** Este documento es el que se entrega como producto final.

Consideramos que la regularización de las prácticas no la laborales es de especial relevancia dado que:

- No existen unos criterios comunes por parte de las distintas entidades implicadas a la hora de realizar acuerdos o convenios de Colaboración con las empresas o asociaciones empresariales.



- Se ha constatado como la herramienta más potente para la contratación laboral de las personas extuteladas, ya que se trata de un colectivo en riesgo de exclusión social (que además se ve “obligado a emanciparse” a los 18 años), con escasa formación reglada y no reglada, con problemas de acceso a algunos programas de inserción, etc. Todo esto se ve agravado en el caso de los menores extranjeros no acompañados, que además se encuentran con la dificultad de disponer de documentación para residir en España de forma legal una vez cumplidos los 18 años, que no dominan el idioma...

6- Desarrollo de elaboración. Documentos de borrador de Prácticas No laborales

Tras indagar sobre el trabajo de las prácticas no laborales en otras comunidades y provincias, lecturas de leyes y decretos procedimos a estructurar nuestro documento. En esta etapa pudimos observar como el equipo se unió con mayor implicación hacia una preocupación común con el objetivo de mejorar la herramienta que actualmente trabajamos y que creemos que es una vía que dota a las personas extuteladas de mayores posibilidades de inserción sociolaboral.

Una vez desarrollado el primer borrador, convocamos una reunión junto con los 4 centros que gestionan un programa de orientación e inserción sociolaboral en centros de protección (COILS) en la provincia de Granada: Integra-2, Inserta Andalucía, Hermanas Trinitarias y fundación SAMU y otras entidades colaboradoras que trabajan con extutelados y extuteladas (Arca Empleo, Fundación Don Bosco e Inserta Andalucía), con el objetivo de compartir con ellos y ellas nuestro trabajo e incorporar nuevas propuestas. En esa reunión las personas externas a ABEONA pudieron aportar ideas y conocimientos al equipo. Desde la comunidad consideramos que fue muy enriquecedor dado que distintos puntos de vista esclarecieron algunas dudas que nos dificultaba para llegar a consenso.

Finalmente finalizamos con la elaboración de los tres documentos :

- **Prácticas no laborales:** donde describimos y justificamos las prácticas no laborales así como propuestas de regulación de prácticas.
 - Motivación/justificación
 - Normativa andaluza
 - Normativa estatal
 - Programa +18. Recursos de media y alta intensidad de la Junta de Andalucía.
 - Justificación
 - Propuestas de regulación de prácticas
 - Normativa de referencia
- **Anexo 1:** Convenio de Colaboración entre (entidad promotora) y (empresa colaboradora) para la realización de prácticas no laborales.
- **Anexo 2:** Acuerdo de prácticas no laborales vinculado al convenio de colaboración.



Instituto Andaluz de Administración Pública
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CONVOCATORIA DE TALLER/ SEMILLA DE COMUNIDADES DE PRÁCTICAS



JUNTA DE ANDALUCIA

**Delegación Territorial de Igualdad, Salud y
Políticas Sociales en Granada**

Por último, este documento ha sido entregado al Jefe de Servicio de Protección de Menores de Granada para que realice las aportaciones y acciones oportunas para que se puedan realizar prácticas no laborales bajo un marco legal.

De cualquier forma, la elaboración del documento ha permitido el consenso de todas las entidades que realizan convenios de prácticas no laborales.

Tras la finalización del producto final (entregable), desde ABEONA se ha decidido continuar con la búsqueda de las soluciones y aportaciones a las necesidades y dificultades encontradas, y para ello vamos a continuar con la CoP, con reuniones presenciales mensuales (en vez de quincenales), aunque bajando un poco el ritmo de trabajo.

Estar en Comunidad nos ha permitido, no sólo lo evidente, que es el trabajar conjuntamente hacia la búsqueda de soluciones ante dificultades encontradas, sino que nos ha ayudado a conocernos mejor, a sentirnos acompañados y acompañadas, a mejorar la coordinación entre las distintas entidades y en definitiva, a tener un mayor sentimiento de pertenencia a un grupo integrado por personas que trabajan para un mismo fin, la mejora de la calidad de vida de las personas extuteladas.