

Área 4: Novedades técnicas.

Título: **Prepárate para trabajar.**

Autor: Angels García Aranda y Mireia Triquell Durà.

Correo e.: [mireia.triquell@fundacionmanpower.org](mailto:mireia.triquell@fundacionmanpower.org)

Palabras clave: Jóvenes tutelados, formación, experiencia prelaboral e inserción laboral.

Resumen:

Fundación Manpower en colaboración con Vía Laboral de la DGAIA (Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia) del Dpto. de Bienestar y Familia, vienen desarrollando desde hace dos años el programa “Prepara’t per treballar” (Prepárate para trabajar). Éste se enmarca dentro de un acuerdo anual entre Fundación Manpower, la DGAIA y el SOC (Servicio de Ocupación de Catalunya).

Los tres pilares que rigen la filosofía del Grupo Manpower son: las personas, el conocimiento y la innovación; en base a dichos principios se diseñó un programa específico para la atención de jóvenes tutelados y extutelados.

El objetivo del programa Prepárate para Trabajar es aportar a los jóvenes las herramientas y las competencias necesarias para incorporarse al mundo laboral.

Para las empresas esta experiencia ha sido beneficiosa para lograr la sensibilización sobre la situación específica del colectivo atendido. Dicha actuación se encuadra dentro de la Responsabilidad Social Corporativa, con la que se pretende fomentar la incorporación normalizada de estos nuevos talentos.

El método de trabajo que ha regido la actuación entre la Administración Pública y Fundación Manpower ha sido el trabajo en red, el cual nos permite coordinar las actuaciones, innovando en el diseño de programas, unido a que se fomenta la participación activa de los jóvenes y se les facilita que se perciban a sí mismos de un modo diferente, como jóvenes profesionales (cambio de rol social).

¿Cómo lo hemos hecho?

En primer lugar, la DGAIA ha realizado una fase previa de selección de los jóvenes tutelados y extutelados susceptibles a formar parte del programa “Prepara’t per treballar”.

En segundo lugar, Fundación Manpower ha llevado a cabo las entrevistas individualizadas a cada joven, con el objetivo de diseñar y estructurar una formación y una orientación adecuada al grupo de alumnos en su totalidad, pero a su vez a cada uno de ellos en particular, potenciado así sus capacidades.

En tercer lugar, ha tenido cabida la fase donde los jóvenes han recibido formación teórica a través de la cual se pretende facilitar la inserción laboral de los alumnos a través de una vivencia realista del mundo laboral, abordando áreas tales como: técnicas relacionales, aptitudes comunicativas, importancia del trabajo en equipo, competencias orientadas a la tarea en el puesto de trabajo, entre otras.

Posteriormente, se han realizado las prácticas laborales en empresas, tanto de Grupo Manpower como empresas clientes. Dichas prácticas han ido estrechamente ligadas a un seguimiento por parte del tutor de Vía Laboral de la DGAIA, y un tutor asignado por Fundación Manpower, donde se han trabajado desde aspectos laborales de los jóvenes, hasta aspectos relacionales de los mismos. Se han trabajado hábitos, conductas y competencias esperando ser orientadas o modificadas para velar por la satisfactoria futura inserción socio-laboral del/la joven.

Estandarizar las causas de los problemas con los que se encuentran los jóvenes actualmente es realmente complejo, ya que observamos una casuística muy variada en dicho colectivo. Para intentar hacer nuestra aportación a esta realidad, nuestra realidad, hemos diseñado este programa con el que esperamos sirva de ejemplo de buenas prácticas para otras entidades interesadas en abordar actuaciones socialmente comprometidas a la mejora de la situación de colectivos desfavorecidos.

La responsabilidad social y la calidad de los servicios prestados son temas transversales que repercuten en la consecución de los objetivos planteados.

Desde Vía Laboral de la DGAIA y Fundación Manpower tenemos presente la importancia de las nuevas tecnologías para la eficacia del proceso de inserción, por lo que cabe destacar en este caso que, como parte del proceso de inserción de los jóvenes, se les ha formado desde la alfabetización informática tan necesaria en este momento, reduciendo así la tan temida actualmente brecha digital, considerada de forma negativa en la inserción laboral.

La atención individualizada es otra de las características de esta experiencia, puesto que se valora mediante DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) y mediante el estudio del perfil competencial de estos jóvenes, cuales son las mejores oportunidades para cada uno de ellos. Después de la formación teórica, cada uno de ellos realiza un plan de acción individual que revisa, junto con el tutor y el formador, a la finalización del programa para verificar el cumplimiento.

La previsión de futuro al respecto del mencionado programa es muy positiva, por lo que, en un futuro, creemos necesario continuar con nuestra actual línea de actuación potenciando el trabajo en red para el buen funcionamiento del programa.

Subject area 4: Technical novelties.

Title: **Get ready to work.**

Author: Angels García Aranda and Mireia Triquell Durà.

e-mail address: [mireia.triquell@fundacionmanpower.org](mailto:mireia.triquell@fundacionmanpower.org)

Key words: Young under tutelage, training, pre-working experience, labor integration.

Abstract:

Manpower Foundation in collaboration with Via Labor of the DGAIA (Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia = General Office of Attention to the Childhood and the Adolescence) of the Departamento de Bienestar y Familia (Welfare Service Department), they come developing for two years the program "Get ready for working" (Get ready to work). This is framed inside an annual agreement among Manpower Foundation, the DGAIA and the SOC (Service of Occupation of Catalunya).

The three pillars that govern the philosophy of the Group Manpower are: people, knowledge and innovation; based on this principles a specific program was designed for the attention of guided youths (under tutelage) and ex guided youths.

The aim of the program 'Get ready to work' is to contribute the youth with the necessary tools and competencies to join the labor world.

For the companies this experience has been beneficial to achieve the sensitization on the specific situation of the assisted community. This performance is framed inside the Corporate Social Responsibility, with which it is sought to foment the normalized incorporation of these new talents.

The work method that has governed the performance between the Public Administration and Manpower Foundation has been the work in network, which allows us to coordinate the proceedings, innovating in the design of programs. It is also promoted the active participation of the youths and they are also promoted to perceive themselves in a different way, as professional youths (change of social role).

¿How did we perform it?

In the first place, the DGAIA has carried out a prescreening selection of guided youths and ex-undertutelage susceptible to be part of the program "Prepara't per treballar."

In second place, Manpower Foundation has carried out the individualized interviews, with the aim of designing and structuring a training and an appropriate orientation to the group of students in its entirety, but in turn to each one of them in particular, promoting its capabilities.

In third place, there is the phase where the youths have received theoretical training through which is sought to facilitate the labor integration of the students through a realistic experience of the labor world, approaching such areas as: relational technics, talkative aptitudes, importance of the team work, competencies oriented to the tasks in the job position, among others.

Afterwards, they have been carried out the labor practices in companies, in Group Manpower as well as in client companies. These practices have been linked closely to a follow-up on the part of the tutor of Via Laboral of the DGAIA, and a tutor assigned by Manpower Foundation. They have been worked from the youths' labor aspects, until relating aspects of themselves. Habits, behaviors and competencies have been worked waiting to be guided or modified to look after the young's successful future labor integration.

It is really complex to standardize the causes of the problems the youths are come across at the moment, since we observe a very varied casuistry in this community. In order to try to make our contribution to this reality, our reality, we have developed this program with which we hope it is useful as example of good practices for other entities interested in approaching socially committed proceedings to the improvement of the situation of disadvantaged collectives.

The social responsibility and the quality of the borrowed services are crossed topics that rebound in the achievement of the outlined objectives.

From Via Laboral of the DGAIA and Manpower Foundation we have in mind the importance of the new technologies for the effectiveness of the integration process. In that case we can emphasize, as part of the integration process of youths, the training they receive from the computer literacy, so necessary at this time, reducing this way the current feared digital breach and that is considered in a negative way in the labor integration.

The individualized attention is another of the characteristics of this experience, since it is valued by WOTS analysis (Weaknesses, Threats, Strengths and Opportunities) and by the competence profile study of these youths which are the best opportunities for each one of them. After the theoretical training, each one of them carries out a plan of individual action, which is checked together with the tutor and the trainer at the end of the program to verify its performance.

In this respect, the future forecast of the program is very positive. In a future, we think necessary to continue with our current line of proceeding, promoting the work in network for the smooth running of the program.

Comunicación completa:

## **Presentación**

El programa “Prepara’t per treballar” es el fruto de la cooperación entre la empresa y la administración. Consideramos que es un ejemplo de trabajo en red. La Fundación Manpower en colaboración con la Dirección General de Atención a la Infancia y adolescencia (a partir de ahora DGAIA), a través de Vía Laboral, programa gestionado por el Servicio de Ocupación de Cataluña y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Los tres pilares que rigen la filosofía del Grupo Manpower son: las personas, el conocimiento y la innovación; sobre la base de dichos principios se diseñó un programa específico para la atención de jóvenes tutelados y ex tutelados.

Los destinatarios y destinatarias son jóvenes tutelados y ex tutelados (por su mayoría de edad) por la DGAIA. Las edades de los participantes van desde los 16 a los 20 años. Han recibido formación teórica subvencionada en su totalidad por la Fundación y han hecho prácticas laborales. El 51% de los y las participantes son inmigrantes sin permiso de trabajo, el 47% son chicas y los chicos representan 53 %.

El objetivo del programa es aportar a los jóvenes las herramientas y las competencias necesaria para incorporarse al mundo laboral y mejorar su ocupabilidad.

Emisión del DVD “Prepara’t per treballar”, realizado con el objetivo de difundir dicho programa en 11 minutos. El vídeo es bilingüe español-catalán, con subtítulos en español, en los fragmentos necesarios. A continuación adjuntamos el guión del rodaje, en el caso que fuera necesaria la traducción simultánea en inglés.

Con este vídeo, pretendemos poner imágenes y sobretodo dar la palabra a los y las jóvenes que se han participado activamente en todo su proceso de aprendizaje, así como en el vídeo y en el rodaje. Consideramos que con la visualización del reportaje, quedarán expuestos los contenidos, la metodología, los profesionales y alumnos que intervienen; así como las instituciones y empresas que han colaborado y subvencionado esta experiencia.

TEXTO	PERSONA
<p>La Fundación Manpower y Vía Laboral de la Dirección General de Atención a la Infancia y a la Adolescencia (Generalitat de Catalunya), presentan el programa “prepara’t per treballar”.</p> <p>Este programa nació de la colaboración / acuerdo anual entre Fundación Manpower, la Direcció General d’Atenció a la Infància y el Servei d’Ocupació de Catalunya.</p> <p>De esta colaboración se han beneficiado <b>31</b> jóvenes entre 16 a 19 años que han participado en la formación y en las posteriores prácticas laborales en Fundación Manpower, en las empresas que forman Manpower y en otras, colaboradoras con el programa, como por ejemplo Bayer.</p> <p>La formación ha sido diseñada, pensada e impartida desde la empresa y subvencionada en su totalidad por Fundación Manpower. Y dirigida únicamente a los jóvenes tutelados y ex tutelados de Dirección General de Atención a la Infancia y a la Adolescencia.</p> <p>Dentro del marco de este proyecto se han organizado diferentes actuaciones. Una primera fase de formación y una segunda parte de prácticas laborales en especialidades, como son “Atención al Cliente y Atención Telefónica”; “Calidad del Servicio en entorno logístico” con la obtención del carné de carretillero; “Calidad del Servicio y Técnicas Administrativas”; y habilidades socio-laborales.</p>	<p>Montse Moliner: Responsable de la Fundación Manpower</p>
<p>Este es un programa fruto de la colaboración entre el Servicio Catalán de Ocupación y la Dirección General de Atención a la Infancia y Adolescencia del Departamento de Bienestar Social, tiene un doble objetivo, trabajar la inserción laboral de estos jóvenes (tutelados y ex tutelados) y por eso se trabajan una serie de aspectos como pueden ser la motivación, la orientación, la tutoría,..Se trata de que el joven sea un actor activo de su itinerario de inserción y trabajar conjuntamente con él todas las pautas y elementos que configuran su itinerario. Y el otro elemento básico que se trabaja es el contacto con el tejido empresarial. El contacto con las empresas es un elemento básico de cara a concretar prácticas y que esos jóvenes tengan una experiencia real de trabajo que se traduce después en contratos de trabajo. Y además los empresarios tienen la garantía un seguimiento por parte de los técnicos de la DGAIA a lo largo de todo el proceso de adaptación al puesto de trabajo una vez el joven ha</p>	<p>Subdirector General de Foment de l’Ocupació</p> <p>Servei d’Ocupació de Catalunya</p> <p>Departament de Treball i Indústria</p>

conseguido un contrato de trabajo.	
<p>Vía Laboral es un programa de mejora de la empleabilidad de adolescentes tutelados y ex tutelados por la Dirección General de Atención a la Infancia y a la Adolescencia. Subvencionado por el Fondo Social Europeo y el Servicio de Ocupación de Catalunya.</p> <p>Las jóvenes y los jóvenes inmigrantes que participan, a nivel general desconocen el mercado laboral, infravaloran o sobre valoran sus capacidades y sobre todo han sufrido o sufren las consecuencias del fracaso escolar.</p>	<p>Àngels Garcia Coordinadora Vía Laboral(DGAIA)</p>
<p>Mi experiencia antes de entrar en el proyecto de Fundación Manpower a nivel profesional era baja. Había trabajado en una empresa de ayudante de transportista, pero sin contrato.</p>	Eduard
<p>Antes de venir a la Fundación Manpower y a Vía, pensaba en trabajar para poder vivir, pero no era consciente de la necesidad de formarme para trabajar. Tenía experiencia como dependienta y había dado clases de idiomas a nivel particular, todo sin contrato.</p>	Mary
<p>Estos jóvenes pueden tener un recurso institucional de soporte y ayuda para llegar al mundo laboral en las mejores condiciones.</p>	Àngels (DGAIA)
<p>Por mi cuenta no habría conseguido el apoyo de las personas. Seguramente gracias a las tecnologías, trabajo si, pero nunca un equipo que me enseñara y ayudara.</p>	Eduard
<p>Al principio puede resultar difícil el seguimiento, pero para hacer cualquier cosa hace falta primero fuerza de voluntad.</p>	Mary
<p>Los jóvenes y las jóvenes inmigrantes presentan dificultades derivadas de la comprensión de nuestra lengua, de la comprensión del mundo sociolaboral y de su situación documental. Al final del proceso formativo, y sobre todo cuando llegan a la mayoría de edad, dependen del compromiso social de las empresas.</p>	Àngel Rodríguez, Educador: Vía Laboral, DGAIA
<p>Aconsejo a todos los jóvenes que no dejen escapar una oportunidad como esta para prepararse, porque lo primero es la formación para poder tener un buen empleo.</p>	Danyela

<p>Es un proceso que hay que tomar en serio y aprovecharlo.</p> <p>Las empresas valoran más a personas preparadas. Las practicas pueden ser una posibilidad para conseguir el permiso de trabajo, es una oportunidad única, es más duro si lo buscas por tu cuenta.</p>	Mary
<p>La formación en la empresa es un proceso de cambio constructivo y de aprendizaje. Combinar la formación y la experiencia laboral hace que el joven adquiera las competencias técnicas y personales dentro de una situación real laboral.</p>	Àngel (DGAIA)
<p>Llego en bus a las prácticas. Entro a las 9 y acabo a las 14h. Con mis compañeras de prácticas estoy bien, a gusto y si ellas me han de hacer una pregunta pues yo se la explico. Como ellas hacen conmigo. Mis tareas son: archivar por orden alfabético, fotocopias de control de entradas y salidas y control de llamadas.</p>	Guiomar
<p>Llego cinco minutos antes. En las prácticas nos llevamos muy bien, somos todas compañeras. A la hora de trabajar no tengo una determinada tarea ya que hago de todo un poco por ejemplo:</p> <p>Meter datos en el ordenador</p> <p>Archivar carpetas</p> <p>Ordenar curriculumms de aspirantes</p> <p>Encuadernar etc.</p>	Samantha
<p>Tuve un momento de estrés. Estaba solo y empezaron a entrar pedidos, llamadas de teléfono. Hay que trabajar con calma así sabes lo que haces si te pones nervioso no sabes lo que haces.</p>	Raju
<p>La formación que han recibido está pensada e impartida desde el mundo empresarial. El objetivo de esta prácticas es que el alumno adecue y ponga en práctica sus conocimientos teóricos y se enfrente a un ambiente laboral, que en muchos casos es la primera vez.</p>	Mireia Triquell Tutora de practicas, Fundación Manpower
<p>Aunque los siete días del curso se pasaron rápido y parece que no es suficiente, la verdad es que en las prácticas se aprende rápido.</p>	Samantha

<p>Gracias a la formación que me han dado no he tenido ninguna dificultad hasta ahora y sobretodo me he sentido segura.</p>	<p>Danyela</p>
<p>Aprendí a trabajar de una manera más formal, empecé a comprender la psicología de los clientes, el telemarketing, la importancia de la publicidad y la promoción de los productos. Diferenciar la vida laboral de la vida personal. Y que se puede trabajar de un modo profesional y eficaz.</p>	<p>Mary</p>
<p>He aprendido no solo las prácticas para trabajar sino también a tener un comportamiento adecuado, a tener puntualidad que creo que se valora más el cómo te comportas y la presentación.</p>	<p>Danyela</p>
<p>Ahora puedo rendir mejor en las entrevistas de trabajo con un grado de nerviosismo menor, y contestando de forma más correcta a las preguntas que me hacen. Si sirve de ejemplo, en todas las entrevistas donde he ido me han aceptado en todas las entrevistas donde he ido me han aceptado. Y después he tenido que decidir en cuál quedarme.</p>	<p>Eduard</p>
<p>De una forma natural se consigue el cumplimiento de las normas, la adquisición de habilidades laborales. Además, llegarán a saber planificar y asumir responsabilidades dentro del grupo , y a trabajar en equipo.</p>	<p>Conchi Comino Tutora de prácticas, Fundación Manpower</p>
<p>He mejorado en tener más iniciativa propia a la hora de tomar decisiones. Porque no siempre te han de decir lo que has de hacer sino que tú lo has de ver. Yolanda la formadora nos explicó que nosotros hemos de dar una imagen adecuada al público, que somos la imagen de la empresa. Antes llevaba mucha bisutería, pero ahora solo llevo una pulsera y el reloj.</p>	<p>Guiomar</p>
<p>He aprendido cosas nuevas como: los diferentes tipos de cliente, los diferentes tipos de quejas y he incrementado la escucha activa, algo muy importante en la atención telefónica, por que no hay ningún tipo de contacto visual. También he conocido un nuevo puesto de trabajo, el HelpDesk. Aquí me han enseñado una nueva herramienta, el AS400 que en el puesto de trabajo que estoy ahora, gracias a esta formación, estoy utilizando constantemente.</p>	<p>Eduard</p>
<p>Aprendí a negociar, a opinar y aceptar la opinión de mis compañeros, a ser tolerante. También a trabajar con</p>	<p>Mary</p>

<p>pulcritud y a escuchar atentamente las instrucciones y así realizar las tareas correctamente.</p> <p>Todo esto me ha ayudado mucho para poder iniciar y continuar mis estudios universitarios de Enfermería.</p>	
<p>Ha habido días que estaba dormido y sin ganas de hacer nada. Pero empezaba a trabajar con mi jefe, él me daba cosas difíciles y me hacía reír con sus bromas. Así que cuando salía a las 14 me sentía muy bien.</p>	Raju
<p>Para un correcto desarrollo de las prácticas se hace imprescindible la coordinación, muy estrecha, por un lado de los tutores de prácticas de Fundación Manpower, con el resto de profesionales de Vía Laboral y de rebote con los educadores referentes del centro donde residen estos chicos.</p> <p>Desde una perspectiva sinérgica, también han intervenido los profesionales del Área de Soporte al joven tutelado y ex tutelado y de los Servicios de la Federación de Entidades con Proyectos y Pisos Asistidos.</p>	<p>Lluís</p> <p>Educador, Via Laboral (DGAIA)</p>
<p>Si no pones de tu parte no te va a ayudar nadie. Si tu tienes ganas de trabajar vas a trabajar .</p> <p>Prepara't per treballar!</p>	Raju
<p>Que las aprovechen al máximo, las disfruten y resuelvan todas las preguntas que tengan y que aprendan mucho.</p> <p>Prepara't per treballar!</p>	Eduard
<p>Piensa que es muy importante para ti y tu futuro. Puedes aprender mucho y nunca te vas a arrepentir de ello. Cuando tengas cualquier duda, es normal, pregunta sin miedo porque hay personas preparadas para aclararlas.</p> <p>Prepara't per treballar!</p>	Mary

### ***La empresa y la administración ¿Cómo trabajar juntos?***

En primer lugar Vía Laboral selecciona los y las jóvenes que han participado y van a participar en cada edición con la siguiente programación de cursos y correspondientes prácticas:

- Atención al cliente y atención telefónica, 40 horas de formación y 185 horas de prácticas laborales.

- Calidad de servicio en entornos logísticos, 35 horas de formación y 220 horas de prácticas, obtención del carné de carretillero para los mayores de 18 años.
- Excelencia en el servicio y técnicas administrativas, 40 horas de formación y 165 horas de prácticas laborales.

En un segundo momento la Fundación Manpower entrevista los y las participantes con el objetivo de adecuar la formación a las características del grupo.

En la tercera fase ya de formación propiamente dicha los y las jóvenes participan a través del grupo de experiencias de aprendizaje teóricas y prácticas. Se pretende facilitar la inserción laboral de los alumnos a través de una vivencia realista del mundo laboral, abordando tareas tales como: técnicas relacionales, aptitudes comunicativas, importancia del trabajo en equipo, competencias orientadas a la tarea en el puesto de trabajo entre otras.

En la cuarta fase ya prácticas laborales resulta imprescindible el seguimiento y traspaso de información y coordinación entre los tutores de Vía Laboral, los tutores y educadores de los centros donde residen los y las jóvenes, los tutores de la Fundación Manpower y las empresas tanto del Grupo Manpower como de otras colaboradoras en el proyecto. En este momento afloran hábitos, conductas y competencias, en un espacio nuevo, donde las y los jóvenes en muchos casos por primera vez, tienen la oportunidad de experimentar como trabajador en prácticas. Continuamente los alumnos y alumnas reciben estímulos, aprenden a diferenciar la vida laboral de la vida personal, se trabajan los hábitos, conductas y competencias imprescindibles en una futura inserción sociolaboral. La atención individualizada es otra de las características de esta experiencia, puesto que se valora mediante DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, y Oportunidades) y mediante el estudio competencial de estos jóvenes, cuales son las mejores oportunidades para cada uno de ellos y ellas. Después de la formación teórica, cada uno de ellos realiza un plan de acción individual que revisa, junto con el tutor y el formador a la finalización del programa para verificar el cumplimiento.

Una vez finalizado todo el proceso cada joven continúa con su itinerario y su objetivo laboral. Entonces tanto Vía laboral como la Fundación Manpower hacen un seguimiento y un acompañamiento a la inserción laboral de los jóvenes y las jóvenes y/o a la formación ya sea en la modalidad ocupacional, reglada, laboral etc. También tenemos presente la importancia de las nuevas tecnologías para la eficacia del proceso de inserción, hemos potenciado la alfabetización informática tan necesaria en este momento.

### Situación actual de los participantes

	Formación	Trabajan	BAE*	Otras Situaciones
Mujeres	8	5	3	4
Hombre	3	5	1	2
Totales	11	10	4	6
%	35'5	32'2	13	19.3

#### \* Búsqueda activa de empleo

#### Puntos fuertes de nuestra experiencia

1. Tanto empresas como administración compartimos la misma filosofía educativa de intervención.
2. La información fluye de forma ágil en todas las direcciones necesarias, alumnos / as; tutores/as de las entidades, administración y empresa; los tutores referentes; de los centros y pisos donde residen estos jóvenes.
3. Coordinación en todo el proceso con la participación de todos los actores del programa.
4. Tutoría, seguimiento e intervención: Partimos del protagonismo de las y los jóvenes. En un primer momento el objetivo es la acogida donde se contrasta las demandas iniciales, la necesidad contrastando con la oferta del proyecto. A partir de ese momento entramos en una fase de seguimiento que tiene como objetivo principal la motivación, la disposición y acción para el cambio constructivo. Es decir el aprendizaje y adquisición de competencias profesionales y mejora de la ocupabilidad.
5. Adaptabilidad tanto de la administración a la empresa, como de la empresa a la administración
6. Compromiso social y institucional: firma de convenio de colaboración y por lo tanto compromiso de la DGAIA y de la Fundación Manpower de mantener la colaboración más allá de las personas que han iniciado la experiencia.
7. Difusión dando la palabra a todos los actores del programa con el objetivo de dignificar la imagen de los jóvenes y las jóvenes tutelados, ya sean inmigrantes o nacionales.