

El arte de mantenerse empleable
a lo largo de la vida y sus
métodos.

EL ARTE DE MANTENERSE EMPLEABLE A LO LARGO DE LA VIDA Y SUS MÉTODOS

Microcredenciales: una oportunidad de formación permanente a lo largo de la vida profesional.

1

Pedro Martínez Martín. Subdirector General de relaciones Institucionales, programas y calidad en el ámbito universitario. Secretaria de estado del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

En la cumbre de Lisboa del año 2000 se impulsa el concepto de formación permanente a lo largo de la vida en los países miembros. 20 años después, el Pilar Europeo de Derechos Sociales garantiza la educación y formación de todas las personas. En 2023, año europeo de las capacidades marcó como reto en 2030 que el 50% de la población adulta participe en actividades de aprendizaje, y que el 30% de adultos poco cualificados lo haga cada año.

La formación a lo largo de la vida es un concepto que ha venido para quedarse pues **Europa necesita ser más competitiva**. Por otro lado, para que las personas se **mantengan y mejoren el empleo** es necesario concienciar a las personas con las que trabajáis de ello. En España la formación a lo largo de la vida podrá desarrollarse mediante distintas modalidades de enseñanza, incluidas las micro credenciales, micromódulos u otros programas de corta duración, se han regulado en el real decreto 822/2021, de 28 de septiembre.

En este contexto, dentro de las universidades se plantea el reto de adaptar más la formación universitaria hacia el mercado laboral, tanto para trabajadores/as en activo como para estudiantes , se empieza a implementar el sistema de micro credenciales, que suponen un cambio de enfoque en la formación de las universidades hacia la demanda del sector productivo, con modelos de formación más flexibles, cortas, que se puedan reconocer en todos los países de la UE y que no necesiten una formación universitaria previa para garantizar el

derecho a la formación de las personas adultas sea cual sea su cualquier nivel formativo y recursos, abriéndose con esto las universidades a un nuevo perfil de población.

Los objetivos que persiguen las micro credenciales son:

- **Adquirir, Actualizar y Mejorar los conocimientos**, las capacidades y las competencias que necesitan para prosperar en un mercado de trabajo y una sociedad cambiantes, para beneficiarse plenamente de una recuperación socialmente justa y de unas transiciones justas hacia la economía ecológica y digital y para estar mejor preparadas para hacer frente a los retos presentes y futuros;
- **Apoyar la preparación de los proveedores de microcredenciales** para mejorar la calidad, la transparencia y la flexibilidad de su oferta de aprendizaje con el fin de capacitar a las personas para crear itinerarios de aprendizaje y profesionales personalizados;
- *Inclusión, el acceso y la igualdad de oportunidades*, y contribuir a la consecución de la resiliencia, la justicia social y la prosperidad para todos, en un contexto de cambio demográfico y durante todas las fases de los ciclos económicos

El Plan de Acción del Gobierno de España para el impulso de las micro credenciales universitarias se sustenta en cinco pilares:

1. Estimular la formación a lo largo de la vida
2. Universidades como instituciones para todas las edades
3. Oferta de micorcredenciales de impacto laboral y educativo
4. Derecho a la formación de todas las personas adultas
5. Facilitar itinerarios educativos personalizados en la edad adulta.

Están financiadas por el Plan de recuperación, transformación y resiliencia, a través de los fondos NextGenerationEU, con una dotación a las universidades públicas de 76,8 millones de euros. para generar más de 60.00 mil micro credenciales. Las micro credenciales se tienen generar en gobernanza con empresas, que identifican necesidades, formadores la universidad, el estado, que gestiona fondos y ayudas, las personas. Los fondos de financiación europea para

micro credenciales finalizan el 2026 que el tercer sector puede aprovechar tanto para hacer micro credenciales como para ayudas a las personas con becas de estudio. **Es el momento de proponer a las universidades públicas cursos de formación de lo que CR necesite**, todas las Universidades públicas de CC.AA salvo Madrid y Andalucía tienen recursos para generar cursos a medida de lo que se necesite.

Se va a publicar también el catálogo de micro credenciales disponibles en las universidades que se enviará a Cruz Roja para que pueda solicitar aquellas ya diseñadas.

3

MESA DE EXPERIENCIAS: FORMACIÓN QUE TRANSFORMA.



Pedro Martínez, Irina Mani, Hamza Chakiri, Miriam Fernández y Paqui Milán.

Tres experiencias de modelos de formación y aprendizaje que tienen impacto positivo en la vida de las personas que necesitan cualificarse o recualificarse para adaptarse a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad, integración social y acceso al empleo

Experiencia 1. Modelos de itinerarios formativos que mejoran la empleabilidad y escalan en calidad del empleo de la población gitana.

Miriam Fernández Ibáñez. Responsable de Formación Fundación Secretariado General Gitano.

4

La población gitana tiene una tasa de analfabetismo muy alta, un 83% de las personas gitanas además no alcanza la educación secundaria obligatoria, lo que limita mucho su acceso al empleo y también el acceso a una formación permanente para mejorar su empleo. Por ello la fundación comenzó con modelos formativos propios, dado que mucha población gitana no podía acceder a otro tipo de formación

El modelo de formación del secretariado esta muy adaptada a la población gitana. Los modelos de formación responden a un momento determinado, en el año 2000 era una formación muy centrada en la demanda del mercado de trabajo, eran acciones finalistas orientadas al empleo, vinculadas a las empresas y muy a la carta en puestos no cualificados de construcción y limpieza fundamentalmente. Con la crisis de 2008, el paro sacude a la población joven, se ponen en marcha experiencias específicas para jóvenes como el aprender trabajando, codiseñado con Cruz Roja que continúa como modelo hasta hoy por los buenos resultados. En 2018 con la transformación del mercado de trabajo se empieza a hacer cursos tecnológicos e programación y on line.

Los **aprendizajes de todos estos modelos son los siguientes:**

- La vinculación de la formación ha de estar enmarcada dentro de itinerarios de inserción sociolaboral, no en formaciones aisladas
- El acompañamiento social es clave, pues a las personas les suceden muchas cosas que pueden poner freno a su itinerario, este acompañamiento en algunos programas de larga duración es muy intensivo, y requieren de un tutor/a

- La mejora de competencias personales y profesionales demandadas por las empresas, ha de estar muy vinculada al mercado de trabajo, la población gitana necesita mucha adaptación y refuerzo de estas.
- La formación ha de tener un carácter eminentemente práctico, con aprendizaje en el puesto de trabajo bien sea a través de prácticas no laborales, formación dual, formación en alternancia con el empleo. Lo que aprenden lo aplican en el entorno real de trabajo
- La ruptura de estereotipos, mediante la vinculación permanente de la persona con la empresa, hace que se rompan estereotipos en las dos direcciones, se rompen estereotipos sobre la empresa paya, el empleo payo .
- La intensidad y diversidad de la colaboración con las empresas más allá de las PNL, en el diseño de la formación, impartición ayuda también a romper estereotipos
- La formación on line es una oportunidad de diversificar contenidos formativos y hacer formaciones para nuevos perfiles profesionales y llegar a más gente.

Actualmente la FSGG abre caminos hacia la acreditación de competencias, priorización de certificados de profesionalidad, mejora del modelo aprender trabajando con posibilidad de contratos de formación en alternancia como en TandEM y micro credenciales, donde han hecho una formación con la universidad oberta de Cataluña en programación de Python.

Experiencia 2. Acceder y crecer profesionalmente en oficios técnicos asociados a la construcción

Irina Mani Salinas. Fundadora de Kämpe

Su objetivo es orientar a las personas hacia **ocupaciones con necesidades reales en el mercado de trabajo**, fundamentalmente en oficios **asociados a la construcción**, como fontanería, electricidad, etc, por ser oficios con alta demanda y necesidades de relevo generacional, se estima que mas del 40% de los profesionales en estos oficios se jubilen en la próxima década, en España se pueden perder más de 300.000 técnicos/as cualificados antes de 2035.

La formación profesional está saturada, no puede responder a la demanda, y acceder a la privada no está al alcance de todas las personas. La reputación de ciertos oficios es baja, hay un desajuste entre las habilidades que se enseñan y las necesidades del mercado de trabajo. En Kämpe están experimentando otros caminos para la formación, para que el acceso a empleos dentro de la construcción sea más rápido y flexible. Uniendo formación, empleo y acompañamiento en una plataforma. El **modelo Kämpe** se basa en estos pilares:

6

- **EMPLEO:** se aprende el oficio cuando se trabaja en el día a día. Lo primero que hacen es buscar un empleo y que la persona empiece a trabajar. Se garantiza que van a tener trabajo en 100 días, parten de ofertas de empleo y buscan a empresas que contraten mientras la persona se forma, se da una formación inicial y después van ampliando en función de las necesidades que tenga la empresa. La plataforma analiza los perfiles y empareja a la persona con las ofertas de empresas colaboradoras.
- **FORMACIÓN:** mientras trabaja se forman en lo que necesitan realmente para el puesto o para ir mejorando. Se hace a través de microaprendizaje interactivo y visual, adaptado al nivel de cada persona. La IA propone rutas formativas personalizadas que conectan con las necesidades reales de las empresas.
- **ACOMPañAMIENTO:** es un viaje a largo plazo y necesitan apoyo. Ofrecen mentores y coaching especializados presenciales y virtuales que acompañan a la persona, ayudan a resolver dudas del oficio, orientan en la formación que se necesita, celebran logros etc.

Se trabaja con una cuota mensual, que se devuelve si a los cien días no se ha encontrado trabajo. Se tiene acceso a formación ilimitada, a talleres, foros técnicos especializados, preparación de entrevistas con empresas partners, acompañamiento a acreditación de competencias a partir de esa experiencia laboral, acceso a certificados de profesionalidad, etc.

Experiencia 3. Formación que transforma vidas. Mercado escuela San Cristobal.

Hamza Chakiri el Hannaoui. Responsable de formación CESAL.

CESAL ha creado el primer mercado escuela de Europa, donde se aprende haciendo, y donde **formar no solo es solo enseñar cosas sino hacer crecer.**

Empezaron en 2007 con formación en construcción, pero han ido evolucionando en función de las necesidades. En 2010 siguieron con la hostelería y empezaron con formaciones de cocina, pero veían que al salir al mercado laboral había un gap con lo que el mercado laboral demandaba no a nivel técnico sino competencial, no se trabajaba bien con el cliente, costaba resistir la presión, etc. Se puso en marcha entonces un **restaurante escuela** para aprender dando un servicio real a clientes de la mano de profesionales del sector. **Han ampliado la formación a oficios de mercado, porque no hay relevo generacional** de frutereros, charcuteros, etc. De la relación con los comerciantes nace el mercado escuela hace un año. Actualmente se amplía la formación hacia ocupaciones vinculadas con la jardinería y la instalación y mantenimiento de fotovoltaica.

Las **claves de la metodología** en la intervención con jóvenes durante la formación:

- **Taller de selección**, son el corazón de la formación, es donde se identifican compromisos, objetivos, ver que personas son las que mas necesitan formarse, se marcan retos personales y sobre todo devuelve “soy elegido”
- **Compromiso:** que expresen cuales son los compromisos a los que llegan a la hora de realizar el curso. Que pidan entrar libremente en la formación, romper la inercia de la formación obligatoria donde se obliga a estar.
- **El error no nos define:** vienen con una mochila cargada de errores y tenemos que saber separar las acciones de lo que ellos son, si separamos esto, podemos trabajar. El error no define a la persona. La persona no es impuntual, sino que llega tarde.
- **Las circunstancias** también hay que separarlas de las personas, la persona es mucho más que sus circunstancias. Nadie quiere ser mirado con pena, la persona es mucho más que sus circunstancias, es más grande que éstas. Es fácil agarrarse a esos

problemas para justificar el no poder hacer el recorrido, lo adecuado es acompañar en la dificultad sin dejar que esto nos paralice

- **Qué define la intervención:** refuerzo de su resiliencia, una compañía efectiva y afectiva que no les deje caer.
- **Dar siempre razones** de lo que se está haciendo, explicando qué tiene que ver eso que se hace con el objetivo que se marcaron y con su vida.
- **Vínculo** como manera más efectiva de llegar a la persona y producir un cambio en la persona. Las personas están en un momento de cambio cuando han decidido entrar en la formación, también es lo que deja la puerta abierta a que vuelvan cuando lo necesiten.
- **Evaluación:** hacer que reconozcan su progreso, que sean protagonistas en su formación, con evaluaciones intermedias, que se sientan valorados/as.



Congreso

Abrimos caminos hacia el empleo.

Impulsamos futuros.





Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES

El arte de mantenerse empleable a lo largo de la vida y sus métodos



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos



Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES



Paqui Milán Agudo

Coordinadora Provincial de Cruz Roja en Badajoz



Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES

Formación permanente a lo largo de la vida profesional: Microcredenciales, una oportunidad de actualización a las necesidades del mercado de trabajo



Pedro Martinez Martín

Subdirector Gral de Relaciones Institucionales, Programas y Calidad en el ámbito Universitario.
Secretaría de estado del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.



LAS MICROCREDENCIALES

Un enfoque europeo para el aprendizaje permanente y la empleabilidad

Pedro Martínez Martín

Vocal Asesor- Secretaría General de Universidades
Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades



Contexto

Brecha entre educación-necesidades-sociedad

Baja presencia de personas adultas

2023 Año Europeo de las Capacidades



Cumbre Social de Oporto

Programa acción Pilar Europeo de Derechos Sociales 2020

2030 el 60 % adultos participen en actividades de formación todos los años.

Enfoque Comisión Europea

EMPRESAS

FORMADORES

ESTADO

PERSONAS



Microcredenciales

Definiciones



Propuesta de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)

Una microcredencial es un registro de logros de aprendizaje enfocados que verifican lo que **el alumno sabe, entiende, o puede hacer. Incluye la evaluación** basa en estándares definidos y es otorgada por un **proveedor de confianza**. Tiene valor independiente y también puede contribuir o complementar otras credenciales, incluso mediante el reconocimiento de aprendizajes previos. Cumple con los estándares requeridos por el aseguramiento de calidad relevante.



Propuesta del Consejo de la Unión Europea

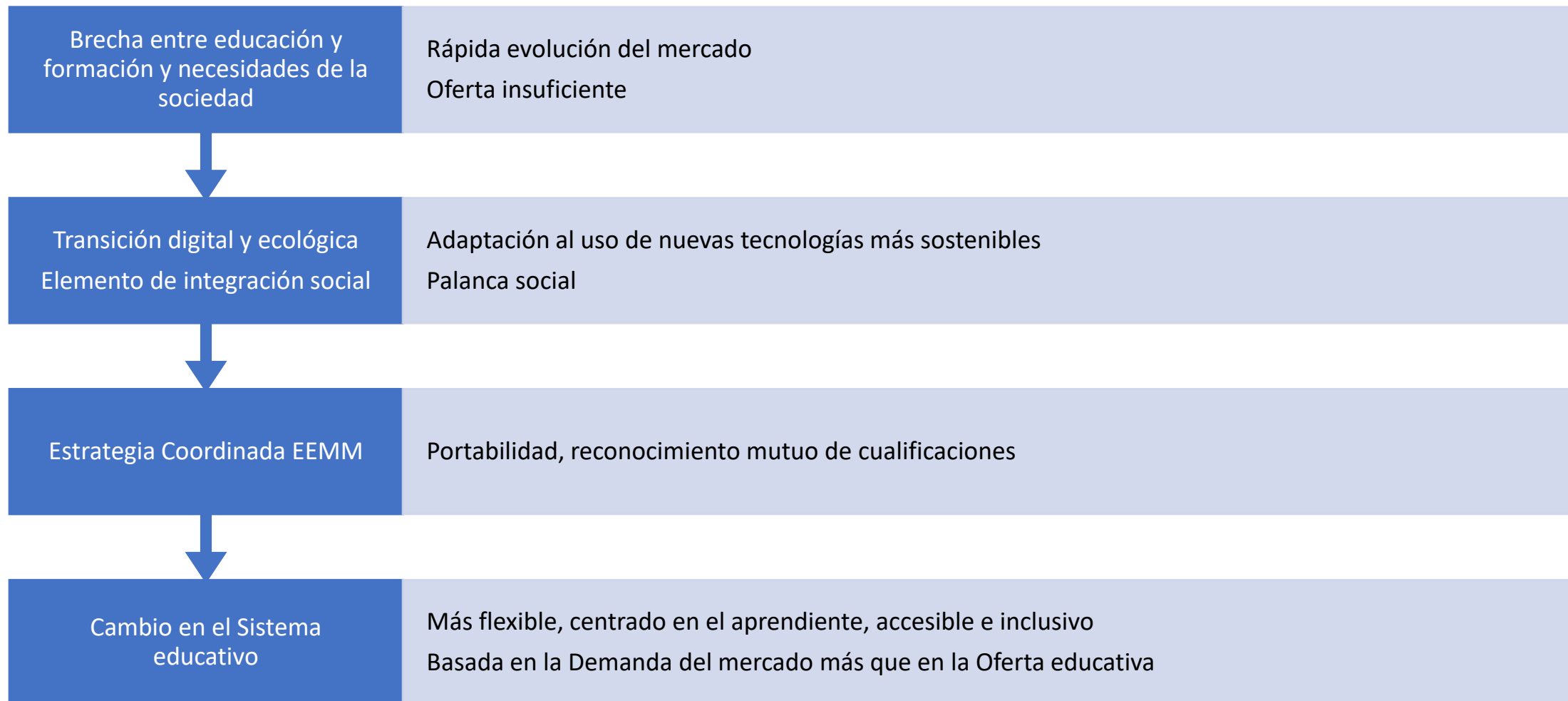
Es el registro de los resultados de aprendizaje adquiridos tras un pequeño volumen de aprendizaje, que se han evaluado con arreglo a criterios transparentes y definidos y proporcionan al alumno conocimientos, habilidades y competencias específicos que **responden a las necesidades sociales, personales, culturales o del mercado laboral**, respaldados por una garantía de calidad que sigue las normas acordadas en el sector de actividad pertinente.



Propuesta de España

En España las referencias respecto a las microcredenciales aparecen en el Real Decreto 822/2021, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias como procedimiento para asegurar la calidad y se pone foco en la educación permanente y en la Ley orgánica 2/2023 , de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Función de las Microcredenciales





Objetivos de la Recomendación

- **Generación de confianza y flexibilidad**
 - **Adquirir, Actualizar y Mejorar los conocimientos, las capacidades y las competencias**
 - Apoyar la **preparación de los proveedores de microcredenciales**
 - **Inclusión, el acceso y la igualdad de oportunidades**



Otras Herramientas

Cuentas Individuales de formación.

Financiación específica para participar en formaciones pertinentes para el mercado laboral, que faciliten su acceso a dicho mercado y los responsabilicen de su formación.

Presupuesto para mejorar mediante formaciones sus capacidades y su empleabilidad a lo largo de toda la vida



PLAN ESTRATÉGICO

Plan de Acción Desarrollo Microcredenciales Universitarias

41 actuaciones para el desarrollo de las microcredenciales universitarias.

Estimular la formación a lo largo de la vida

Universidades como instituciones para todas las edades

Oferta microcredenciales de impacto laboral y educativo

Cinco pilares estratégicos

Derecho a la formación de todas las personas adultas

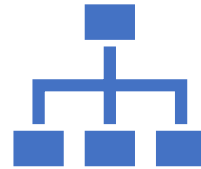
Facilitar itinerarios educativos personalizados en la edad adulta



REGULACIÓN



En España se han optado por la regulación de las Microcredenciales



Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15781>

Artículo 37. La formación permanente

- 8. Igualmente, las universidades podrán impartir enseñanzas propias de menos de 15 ECTS que requieran o no titulación universitaria previa, en forma de microcredenciales o micromódulos, que permitan certificar resultados de aprendizaje ligados a actividades formativas de corta duración. En ningún caso estas enseñanzas podrán confundirse con las titulaciones ofertadas por los centros de Formación Profesional de Grado Medio o Grado Superior.



Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>

Artículo 7. Los títulos universitarios

- 5. La formación a lo largo de la vida podrá desarrollarse mediante distintas modalidades de enseñanza, incluidas Microcredenciales, micromódulos u otros programas de corta duración.



FINANCIACIÓN

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del gobierno de España, enmarcado en el instrumento europeo de recuperación NextGenerationEU

- ✓ Subvenciones directas a universidades públicas españolas para la modernización y digitalización del sistema universitario: 76'8 M €
- ✓ Transferencia a las CCAA's Plan Producción Microcredenciales 2023-2026: 50M€.

GRACIAS POR SU ATENCIÓN



Miriam Fernández Ibañez

Responsable Departamento de formación
Fundación Secretariado Gitano.



Irina Mani Salina

Cofundadora y Head of Apprentices
Kämpe



Hamza Chakiri El Hannaoui

Responsable de formación
CESAL



Acceder

una puerta abierta al mercado laboral para la población gitana



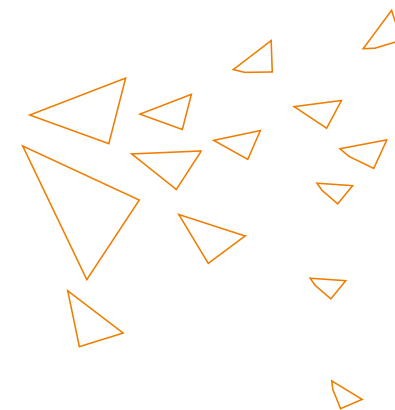
1425-2025

PUEBLO GITANO

6 años

Una historia compartida





> **Acceder**
g

FORMACIÓN EN ACCEDER

- La formación es clave para la inserción laboral de la población gitana.
- **Solo el 17% de la población gitana tiene los estudios mínimos obligatorios.**





DIFUSIÓN Y
CAPTACIÓN



ACOGIDA



DIAGNÓSTICO
EMPLEABILIDAD



ORIENTACIÓN
LABORAL



FORMACIÓN



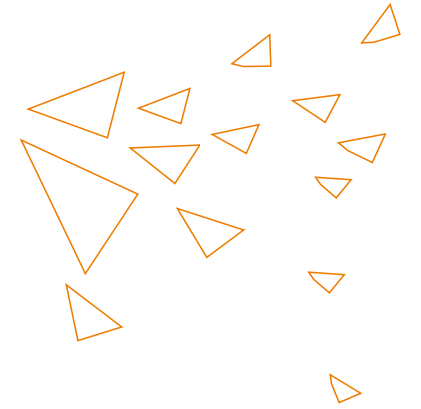
INSERCIÓN Y
SEGUIMIENTO

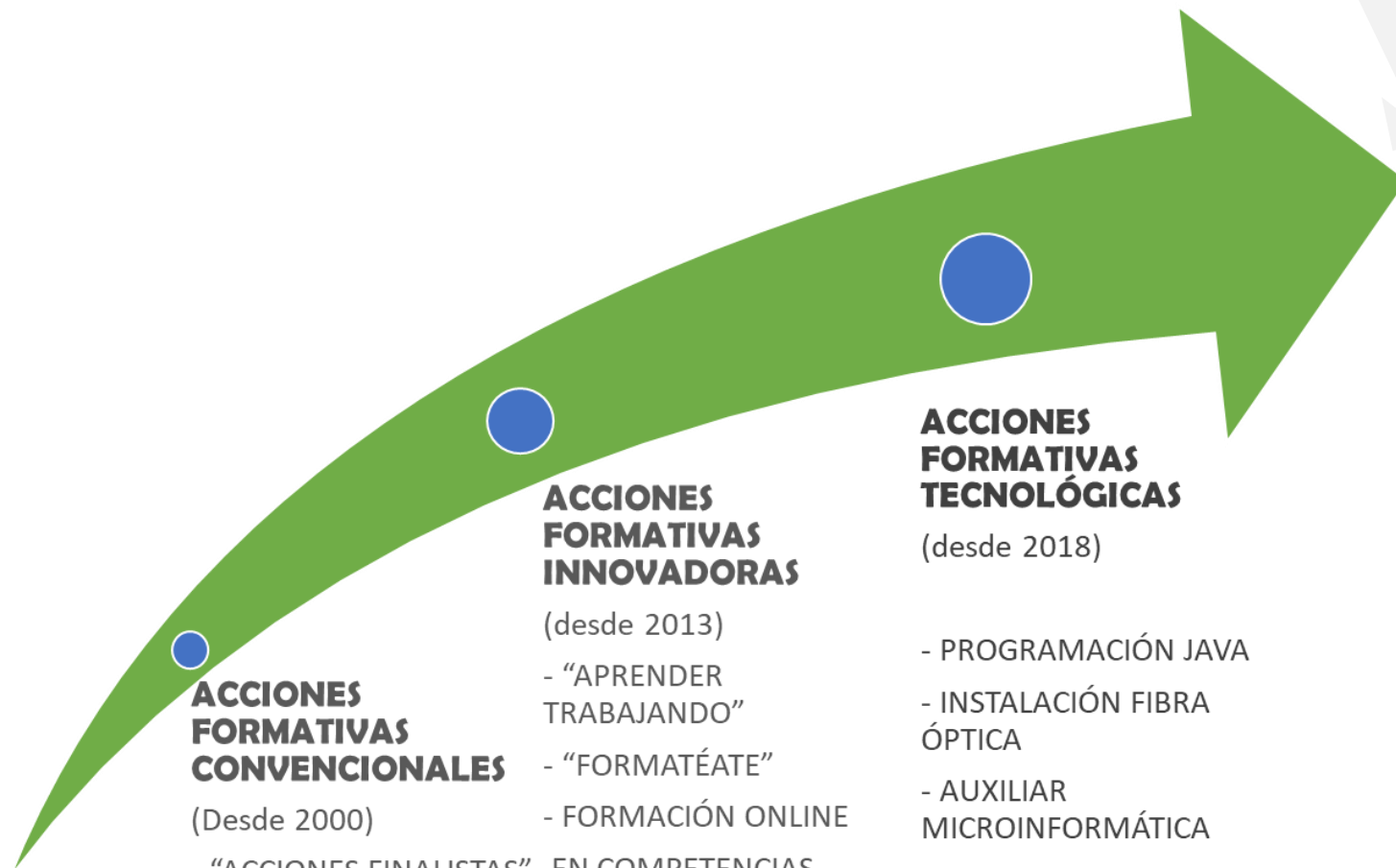


Formación en competencias básicas,
digitales y técnicas para aumentar la
empleabilidad.



- Perfiles profesionales con **oportunidades laborales**
- **Adaptados** al mercado laboral y a participantes
- Basados en **competencias**
- **Prácticas** no laborales
- Compromiso de las **empresas**
- **Visibilidad** y erradicación de estereotipos





**ACCIONES
FORMATIVAS
CONVENCIONALES**

(Desde 2000)

- "ACCIONES FINALISTAS"

**ACCIONES
FORMATIVAS
INNOVADORAS**

(desde 2013)

- "APRENDER TRABAJANDO"
- "FORMATÉATE"
- FORMACIÓN ONLINE EN COMPETENCIAS

**ACCIONES
FORMATIVAS
TECNOLÓGICAS**

(desde 2018)

- PROGRAMACIÓN JAVA
- INSTALACIÓN FIBRA ÓPTICA
- AUXILIAR MICROINFORMÁTICA
- AULA DIGITAL



“Acciones finalistas”

Flexibilidad y adaptación



Tiene en cuenta las necesidades de la población gitana

Centrado en la incorporación al empleo



Tiene en cuenta las necesidades de las empresas

Experiencia laboral



Combina la teoría con la práctica no laboral en la empresa





Formación para la mejora de las competencias personales y profesionales de jóvenes menores de 30 años.

Conócete

Desarrollo personal

Aprende a gestionar tus emociones, practica la escucha activa, etc.

Actívate

Competencias para el empleo

Desarrolla tus competencias personales, digitales y para la búsqueda de empleo

Fórmate

Formación profesional teórica

Conoce las competencias profesionales de una ocupación o puesto de trabajo

Empléate

Formación profesional práctica

Pon en práctica lo aprendido a través de prácticas no laborales con empresa colaboradora.



CAPACITACIÓN PROFESIONAL A TRAVÉS DE UN ITINERARIO FORMATIVO

PERFIL:

18 a 30 años

Sin estudios

Provenientes de familias en riesgo de exclusión

Nivel competencial mínimo

Objetivo profesional definido



20
JÓVENES

SELECCION

Proceso de selección junto con la empresa para buscar la mejor adecuación al puesto

6 MESES DE
DURACIÓN

CONTINUIDAD

Primer mes en la Fundación y 5 meses en el entorno de la empresa

840 HORAS DE
FORMACIÓN

FORMACIÓN

Se combina la formación básica, formación teórica y formación práctica en la empresa

ITINERARIO
FORMATIVO

EVOLUCIÓN

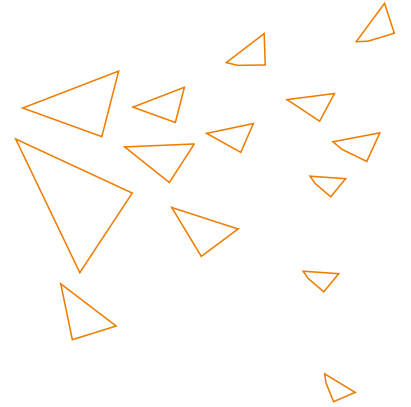
Los jóvenes pasan por diferentes perfiles profesionales



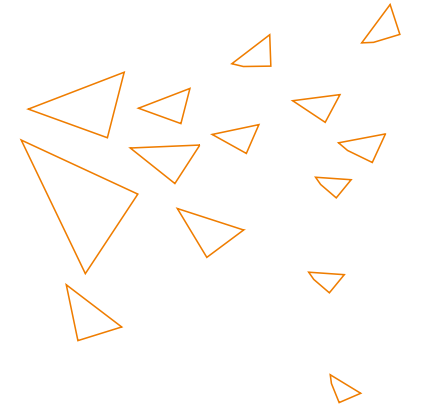
#Graduado Online

Enseñanza a distancia que combina 3 elementos:

- **Tutorización online** por técnicos/as de FSG, a través de tutorías grupales e individuales.
- **Plataforma online** de centro de estudios: el alumnado se conecta para leer/ver los temas, realizar los ejercicios y los exámenes oficiales.
- **Profesorado online**



> **g**cceder

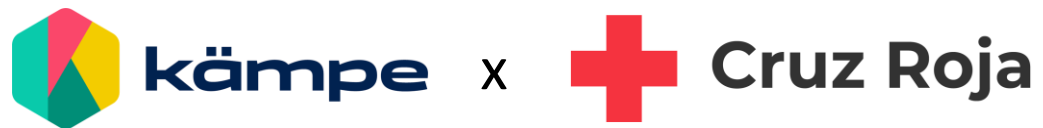


Muchas gracias!

www.gitanos.org

miriam.fernandezibanez@gitanos.org





DE LA VULNERABILIDAD AL OFICIO

Una alianza para abrir caminos reales al empleo

A venture of



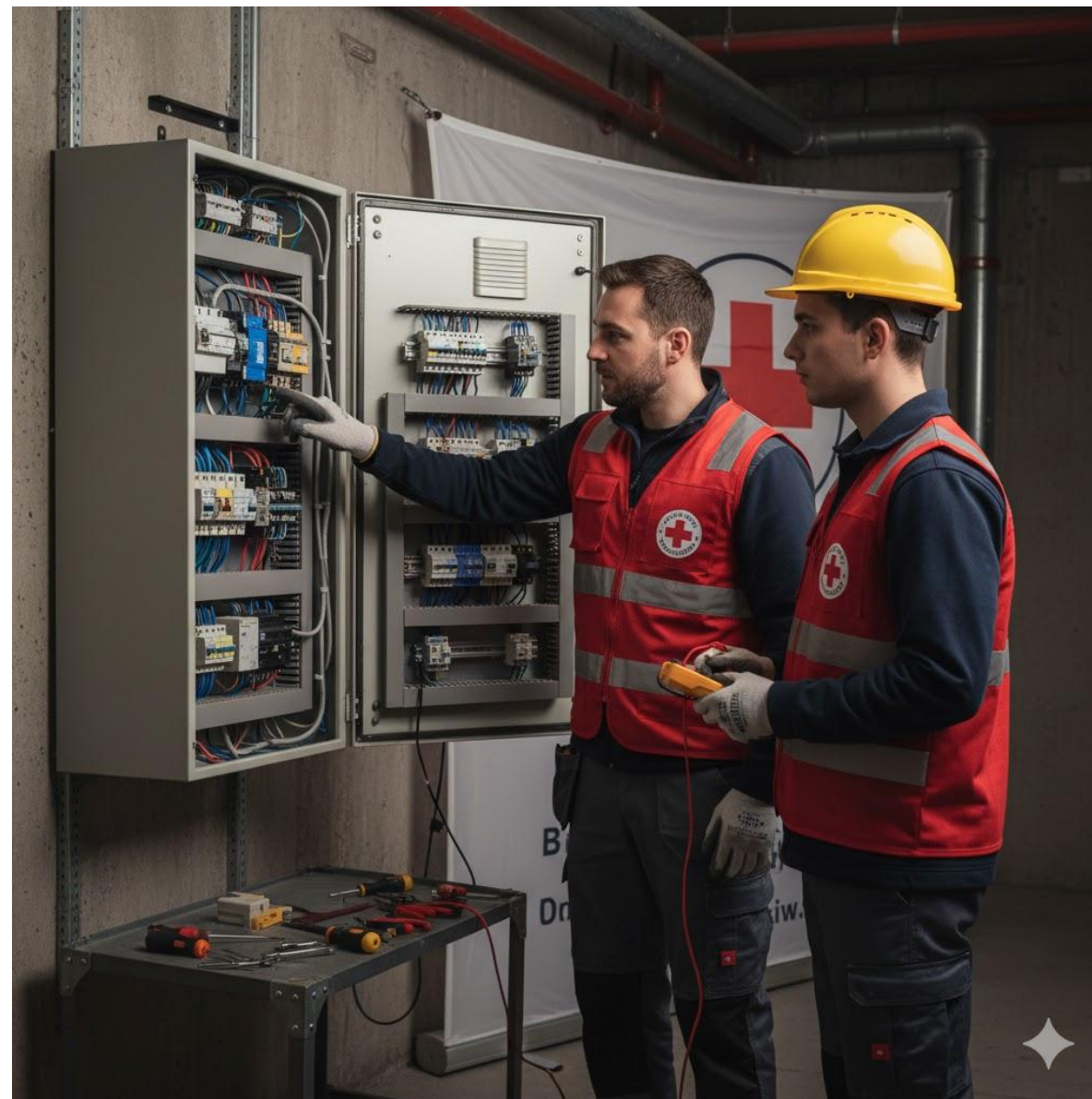
EL PROBLEMA DEL MERCADO

Se necesitan **130M** de trabajadores para 2030

6.5B € Se necesitarán **130 millones de trabajadores para 2030**. La construcción y el mantenimiento impulsan una demanda global de 6.500 millones de euros, con crecimiento en la urbanización y las energías sostenibles.

787M € **9 millones de trabajadores en demanda**. Europa necesita 787.000 millones de euros en oficios para la rehabilitación energética, el envejecimiento laboral y la escasez de mano de obra cualificada.

56M € **800.000 trabajadores necesarios**. España afronta un déficit crítico en construcción y reformas, con 56 millones de euros en demanda y un fuerte relevo generacional pendiente.



Tamaño de mercado = salarios totales x multiplicador 2,5

Mano de obra = 35-50% del coste total del proyecto; incluye materiales, logística e impuestos.



VS

UNA SITUACIÓN DRAMÁTICA

820.000 jóvenes desempleados

27,7%

España lidera el paro juvenil en Europa.

Más de 820.000 jóvenes menores de 30 años no encuentran empleo estable, a pesar de la alta demanda en sectores técnicos y oficios esenciales.

1:4

Según el WEF, la automatización y la IA transformarán 23 % de los empleos actuales.

Los más vulnerables: atención al cliente, comercio y hostelería — los sectores donde trabaja la mayoría de jóvenes.

+40%

de los profesionales de oficios se jubilarán en la próxima década. En electricidad, climatización y fontanería, la media de edad supera los 46 años.

Sin relevo generacional, España podría perder más de 300.000 técnicos cualificados antes de 2035.

UN RETO COMPARTIDO

Hay empleo, pero los caminos están rotos

FORMACIÓN

tarda demasiado y
cuesta demasiado



Los costes iniciales (2-3K €) excluyen a quienes más necesitan un empleo.

REPUTACIÓN

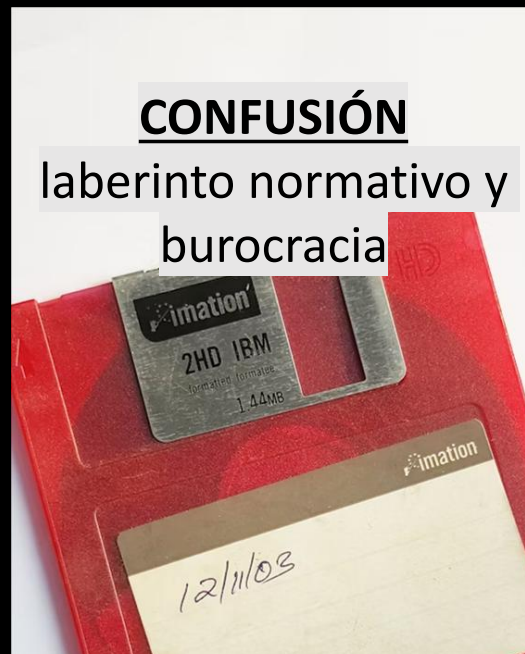
oficios ignorados
& poco valorados



El trabajo vocacional sufre estigma, dejando vacantes sin cubrir.

CONFUSIÓN

laberinto normativo y
burocracia



Un enredo de licencias y normas deja incluso a los expertos sin saber qué se requiere.

DESAJUSTE

habilidades
& desempleo
estructural



Las habilidades enseñadas no se alinean con las necesidades reales del mercado.

EL MODELO TRADICIONAL YA NO FUNCIONA

Kämpe simplifica el acceso y crecimiento en un oficio uniendo formación, empleo y acompañamiento en una sola plataforma.

NUESTRA VISIÓN

Liberar el potencial humano para que toda persona pueda construir una carrera profesional digna, estable y con futuro.





CEPES

PROFESIÓN FORMACIONAL



Tecnología & IA para gamificar el acceso y crecimiento en oficios

Una app que enseña, acompaña y motiva:
aprender un oficio ahora se siente como avanzar de nivel en un juego.



Formación & Certificaciones

Microaprendizaje interactivo y visual, adaptado al nivel y ritmo de cada persona.
La IA propone rutas formativas personalizadas que conectan con las necesidades reales de las empresas.

Que cada persona aprenda solo lo que necesita, cuando lo necesita.



Inserción laboral

El sistema analiza los perfiles y empareja automáticamente a cada participante con ofertas de empleo reales en empresas colaboradoras.

pasar de “busco trabajo” a empleado en menos de 100 días.



Progresión profesional

Agentes virtuales y mentores acompañan en cada paso: recuerdan metas, sugieren mejoras y celebran logros.

que cada persona no solo encuentre trabajo, sino una carrera con futuro.



MODELO DE SUSCRIPCIÓN

Un modelo accesible y comprometido

En Kämpe, las personas no solo aprenden un oficio, se comprometen con su propio futuro.

Porque cuando alguien invierte en sí mismo, el cambio ya ha empezado.

Modelo básico



Plan Básico

49 €/mes

- **Formación ilimitada** - a todos nuestros cursos de formación
- **Acceso a talleres de desarrollo profesional**
- **Asistencia a Foros Técnicos** - con expertos del sector
- **3 sesiones de coaching** - Apoyo personalizado para ayudarte a definir tu camino y resolver dudas profesionales.
- **Seguimiento de entrevistas** - Te ayudamos a prepararte para entrevistas y a mejorar tu presentación ante empresas.
- **Plan de formación y seguimiento con la empresa** - Apoyo constante mientras te integras en el entorno laboral

PRL & certificaciones se pagan a parte

Título oficial



Acceso Certificado

+150€/mes

- **Formación online en directo** - Clases en vivo de lunes a jueves de 20 h a 21 h con expertos del sector, donde podrás resolver tus dudas en tiempo real.
- **Talleres prácticos presenciales** - Prácticas reales utilizando materiales y cuadros eléctricos para un aprendizaje tangible.
- **Simulacro teórico y técnico** - 4 horas de repaso intensivo con simulacros de examen oficial, tanto teóricos como prácticos. Duración: 1 sesión.
- **Examen oficial** - Examen realizado por una entidad certificadora acreditada por ENAC. Duración: Según convocatoria.

Taxas de examen se pagan a parte

PERFIL DE CLIENTE IDEAL

Jóvenes adultos que buscan estabilidad

- + **Perfil:** 20-35 años, a menudo desempleados o con empleos mal pagados.
- + **Procedencia:** 70% - inmigrantes o 1ra generación en España.
- + **Educación:** sin título universitario; poca o ninguna formación profesional.
- + **Motivaciones:** ingresos estables | aprender un trabajo con bajo coste | titularse sin perder años ni endeudarse.
- + **Frustraciones:** alto coste y duración de la formación tradicional | sin hoja de ruta clara | sensación de pérdida y confusión..
- + **Necesidades:** orientación, financiación, mentoría y camino enfocado al empleo | solución flexible, fiable y con acompañamiento.



Tres personas que transformaron su futuro con Kämpfe



Dahiana

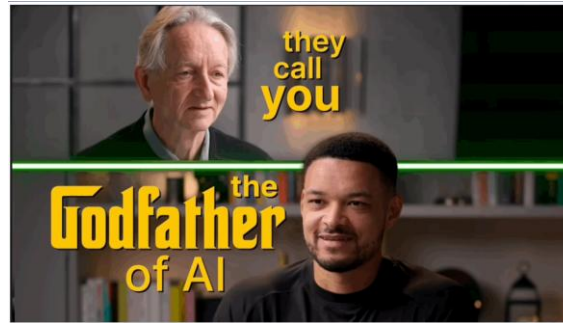


Santi



José Ariel

Una necesidad que se convertirá en tendencia



Una necesidad
que se
convertirá en
tendencia

elEconomista.es

Vivienda - Inmobiliario

Los salarios se disparan en la construcción y amenazan con llevar la crisis de la vivienda a otro nivel

- * Los sueldos en el sector se han disparado un 46% desde 2019, según BBVA Research
- * Se cifra en 700.000 la escasez de trabajadores en el sector de la construcción
- * Otro preocupante cuello de botella ante una oferta mínima

euro news. Directo

Europa > Serie My Europe > Make it Work

Los estudiantes daneses que se especializan en oficios para impulsar la transición verde europea

En colaboración con  European Commission | Euronews is responsible for the content of this programme

MISIÓN

Impulsar a una nueva generación
hacia su futuro profesional simplificando
el acceso y la progresión en los oficios.



Irina Mani



625 10 73 41



irina@kampe.pro



FORMACIÓN

“FORMAR NO ES SOLO ENSEÑAR COSAS
SINO HACER CRECER”



HISTORIA FORMACIÓN EN CESAL

2010

PRIMERA FORMACIÓN HOSTELERÍA

PCPI DE HOSTELERÍA

TALLER DE CONSTRUCCIÓN

OTRAS FORMACIONES LABORALES (ESTÉTICA, LIMPIEZA, REPARACIÓN DE MÓVILES..)

FORMACIÓN JARDINERÍA

ESCUELA DE COCINA

NAVE MARÍA

LA QUINTA COCINA

COCINA LAS ÁGUILAS

FORMACIÓN FOTOVOLTÁICA

2023



FORMACIÓN CON INSERCIÓN LABORAL

Formaciones prácticas.

Acotadas en el tiempo.

Adaptadas a la necesidad de inserción laboral.

FORMACIONES ACTUALES

Hostelería (Cocina y Sala)

Jardinería

Instalación y mantenimiento de
Fotovoltaica.

PERFIL



EL PERFIL DELIMITARÁ LA
METODOLOGÍA A UTILIZAR

NECESIDADES

ADAPTACIÓN A LAS
NECESIDADES DEL PERFIL





METODOLOGÍA



TALLERES DE SELECCIÓN
El corazón de la formación:

Se identifica Objetivo y Compromiso.

Se selecciona a los que Mas Necesidad tienen. “Soy elegido”

ALGUNOS PUNTOS
METODOLÓGICOS



EL COMPROMISO

Durante la entrevista de acceso se deben cumplir **dos requisitos** para permitir el acceso al curso:

- **Que pidan entrar libremente en el curso.** Hay que romper con la inercia de estar en un colegio donde me obligan a estar.
- Que expresen cuales son **los compromisos** a los que llegan a la hora de realizar el curso.

Nuestro compromiso con ellos es acompañarles a la consecución del objetivo, siendo ellos los protagonistas del recorrido. Nuestro trabajo es ayudarles a recordar el objetivo y los compromisos que ellos adquirieron para alcanzarlos.



EL ERROR NO NOS DEFINE

Nos llegan los jóvenes cargados de una mochila pesadísima de errores cometidos. Muchas veces ellos mismos se valoran por ese error. Por tanto, no podemos también nosotros participar en esa valoración reducida.

Tenemos que separar las acciones de lo que ellos son de verdad. Por ejemplo, si un joven ha sustraído alguna cosa, es fácil definirle como ladrón y puede que hasta se llegue a considerar así.

Pero su persona no está definida por esa acción equivocada, él es más que eso. Si conseguimos sacarle de ese error de autoconciencia se puede hacer un camino para que aprenda a valorarse.

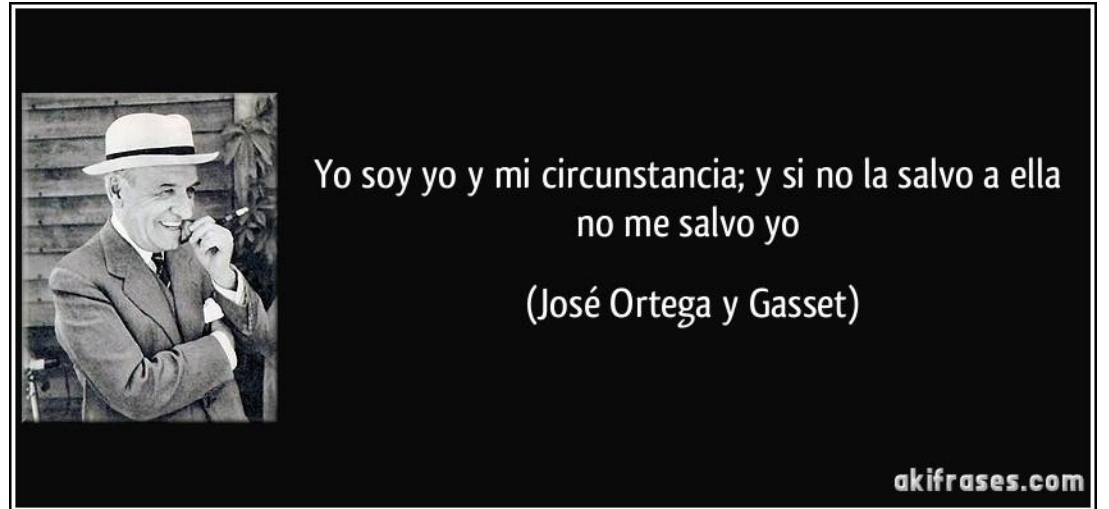


LAS CIRCUNSTANCIAS TAMPOCO

Tienen situaciones tan difíciles de afrontar, que muchas veces cometemos el error caer en la pena.

Nos tiene que dar pena la situación no la persona. Por que nadie quiere ser mirado con pena. Uno quiere ser mirado con compasión (con pasión), es decir pena por el hecho y ternura por la persona. unido a esto no podemos bajar el listón de la exigencia como persona por que tienes una circunstancia problemática. Tu eres más grande que esa circunstancia.

Es fácil para todos agarrarnos a esos problemas para justificar el no poder hacer un recorrido, pero lo adecuado es acompañar en la dificultad pero sin dejar que esto nos paralice.



¿ENTONCES QUE NOS DEFINE?

El valor de los jóvenes es que están con nosotros, que con toda su problemática y circunstancias no se han rendido y están dispuestos a hacer un camino.

Por esto tenemos que recordarles siempre esto.

Reforzar su resiliencia.

Hacerles entender que es necesario una compañía efectiva y afectiva que no les deje caer.

JEAN KOULIO: ¿DE QUE ME VALE QUE ME AYUDEN SI NO ME QUIEREN?



DAR SIEMPRE RAZONES

No podemos dar por hecho que el otro sabe porque le decimos lo que le decimos. Por ejemplo, frente la corrección a un alumno tenemos que ser claros sobre la corrección y lo que queremos alcanzar con ella.

Pero esa claridad no tiene que acabar en una discusión de como han sido los hechos. En cuanto entramos en ese territorio de la percepción de lo acontecido podemos meternos en un laberinto de percepciones. Tenemos que salir de ahí, hablando de la postura errónea frente a los hechos.

No solo se corrige por un hecho puntual si no por una actitud que necesita cambiar.

También a la hora de proponer una actividad hay que explicar que tiene que ver eso que vamos a hacer con el objetivo que se marcaron y con su vida. Ejem taller pintura.



**MAS QUE UNA
FORMACIÓN**

OBJETIVO

VÍNCULO

ACOMPañAMIENTO

HHSS



FORMAR EN HABILIDADES BLANDAS

EMPATÍA

COMINACIÓN NO VERBAL

IMAGEN PERSONAL

TRABAJO EN EQUIPO

OPTIMISMO Y MOTIVACIÓN

CONTROL DE IMPULSOS

EVALUACIÓN



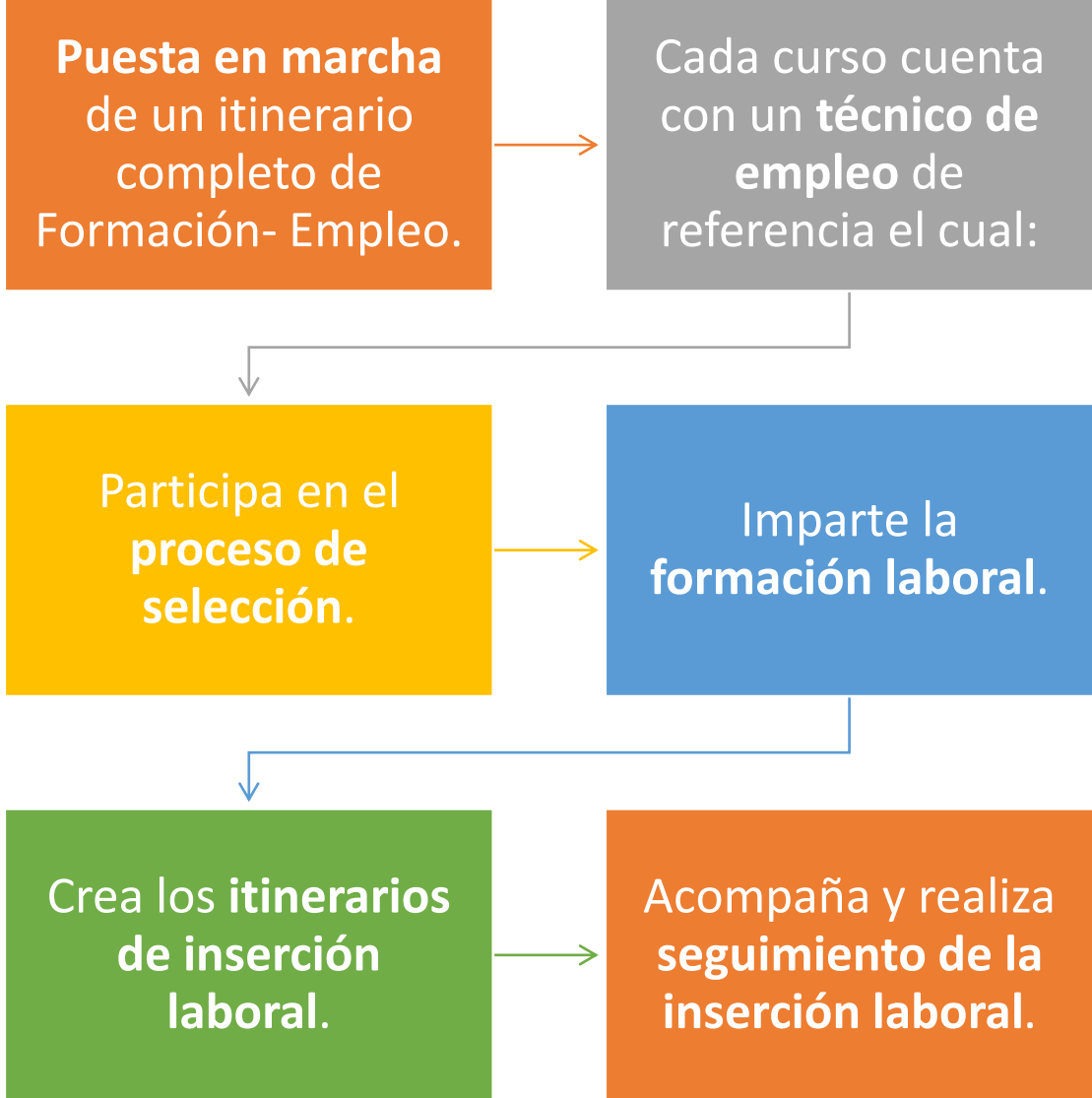
Hacer a los alumnos conocedores del progreso

Sentirse valorados y evaluados

Evaluación interna.



FORMACIÓN + EMPLEO



1

Acogida y selección

- Diagnóstico: identificación del talento, necesidades sociales, económicas, otras
- Diseño itinerario de formación.



2

Formación para el empleo CESAL

- Formación en centro propio.
- Formación contratada por CESAL



3

Desarrollo de herramientas sociolaborales

- Competencias generales.
- Preparación para las prácticas.



4

Intermediación laboral - prácticas

- Seguimiento prácticas laborales del alumnado.
- Valoración adecuación laboral. Diplomas.

5

Acompañamiento personalizado para evaluación constante de la situación socio personal y adaptación de su proceso formativo laboral.

PRÁCTICAS



Acercamiento al mundo laboral

Conocer realidad del alumno y de la empresa

Seguimiento y valoración de la etapa.

ÁREAS DE APOYO



EXPERNO (REDES DE INTERVENCIÓN CON EL PERFIL TRABAJADO)



INTERNO (ÁREA DE FORMACIÓN AL SERVICIO DE TODOS LOS RECORRIDOS)



- **CARPETAS COMPARTIDAS**



- **TELÉFONO ASISTENCIA**





FORMACIÓN

Un año de formación en oficios de mercado

6

PROMOCIONES
AL AÑO CON
NUEVA
PROMOCIÓN
CADA 2 MESES

4

MESES DE
FORMACIÓN EN EL
MERCADO

1

MES DE
PRACTICAS EN
EMPRESA

5

PROMOCIONES
COMPLETADAS Y
1 EN
DESARROLLO

RESULTADOS

Un año de formación en oficios de mercado

150

ALUMNOS FORMADOS

105

ALUMNOS
INSERTADOS
LABORALMENTE O EN
PRÁCTICAS

5

PROMOCIONES
COMPLETADAS

OFICIOS DE MERCADO

Un año de formación en oficios de mercado

Formación en Oficios

Carnicería
Pescadería
Corte de Jamón
Charcutería
Cocina
Sala

Comercios de Mercado

Carnicería
Pescadería
Frutería
Charcutería

62

Acuerdos de
prácticas con
empresas del sector

85%

del alumnado insertado
laboralmente

Mercado que educa, escuela que alimenta,
barrio que crece.

Un año de formación en oficios de mercado

El Mercado Escuela San Cristóbal

está situado en el barrio de *Las 800 Viviendas*, una zona que durante muchos años experimentó muy poco desarrollo y que pronto estará en el corazón del proyecto Madrid Nuevo Norte.

Este mercado municipal, que se encontraba en declive, ha sido rehabilitado por CESAL y transformado en un referente de la alimentación en Madrid.

Hoy, en el centro de la ciudad y de este barrio, el mercado acoge nuevos negocios que miran al futuro y se consolidan como espacios de oportunidad y esperanza.



25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES

¡GRACIAS!