

GESTIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN CLAVE DE IDENTIDAD DE LAS PERSONAS CONTRATADAS

ITAKA-ESCOLAPIOS EMAÚS



Introducción *"en clave de identidad"*
Selección y contratación
Formación inicial
Acompañamiento y formación continua
Profundización en la vinculación escolapia

Julio 2016

INTRODUCCIÓN “*EN CLAVE DE IDENTIDAD*”

A diferencia de otras entidades en las cuales la contratación laboral es la forma de vinculación más habitual (incluso la única a veces), Itaka-Escolapios hace una apuesta clara por el voluntariado como una opción de verdadero protagonismo y participación de la sociedad en la transformación de la misma, lo cual se traduce en que una gran parte de su misión es llevada adelante por personas voluntarias (ver Plan general de voluntariado de Itaka-Escolapios).

Pero al mismo tiempo, desde su comienzo, Itaka-Escolapios Emaús ha funcionado en nuestra Provincia con la figura del liberado/a, como forma de entender la relación de trabajo con algunas personas contratadas que son necesarias en algunas sedes y proyectos para dar una estabilidad y una mayor dedicación a algunas tareas.

Esta filosofía apuesta por una relación laboral que, planteándose según la legalidad del contrato contraído como con cualquier trabajador/a, nace de una vinculación estrecha entre las partes y de una identificación especial de la persona liberada hacia la visión y misión de Itaka-Escolapios.

Esta figura está inspirada, en primer lugar, en el propio carisma escolapio, que nos permite comprobar, desde la época de Calasanz, que la misión escolapia es posible cuando las personas que la llevan adelante se comprometen con sus fines y valores desde un planteamiento y una vocación personales. Sabemos que un trabajo serio por la educación requiere, por su propia naturaleza, de un testimonio y de una coherencia de vida por parte de las personas y de las instituciones que lo realizan.

Éste fue uno de los descubrimientos de Calasanz y una de las razones de la existencia de la Orden de las Escuelas Pías y de las Fraternidades escolapias.

Por otro lado, esta es una figura que existe, desde otra perspectiva, en el ámbito socio-político contemporáneo, en el cual algunas personas de las organizaciones son contratadas para permitir una dedicación más profunda, de ahí el término “liberado”, en la consecución de sus objetivos.

Partiendo de estas premisas, la figura del liberado/a en Itaka-Escolapios Emaús se concreta en una relación de confianza entre las dos partes, Itaka-Escolapios y la persona liberada, que posibilita los siguientes aspectos:

- Una identificación y corresponsabilidad desde el conocimiento profundo de las metas que persigue Itaka-Escolapios más allá del trabajo específico de cada persona.
- Una participación especial en las acciones de la presencia local y en los procesos de Itaka-Escolapios en general, como protagonistas de los pasos que se dan a través de espacios de propuesta y consulta.
- Una comunicación honesta y unos criterios justos a la hora de plantear o revisar las condiciones laborales.
- Una flexibilidad y disponibilidad por las dos partes a la hora de llevar a cabo las responsabilidades de la persona liberada, según circunstancias personales y necesidades de la organización.
- Una apuesta real por la formación continua del liberado/a como medio para mejorar la calidad del trabajo que realizamos.

El objetivo de la gestión y acompañamiento de todas las personas contratadas de Itaka-Escolapios Emaús es que estas sean las primeras en compartir los sueños y los logros de nuestra organización como parte de su identidad, ya que de esta forma podrán sacar lo mejor de ellos/ellas mismos/as para el bien de los destinatarios/as con los que trabajamos.

1-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Antes de abordar el tema de la selección y contratación de personas, recogemos con carácter general el papel de los diferentes ámbitos de Itaka-Escolapios (sede, demarcacional y red) en lo que se refiere a la relación con los profesionales contratados:

- a) Corresponde a los equipos de sede:
 - Acompañar y hacer el seguimiento ordinario de los profesionales que trabajan en la sede. Esto incluye la elaboración de los calendarios laborales y atender las solicitudes y consultas que se planteen en la sede, respondiendo según los criterios generales aprobados en Itaka-Escolapios. En caso de personas con dedicación en equipos generales (por ejemplo, Gestión, Captación de recursos, Comunicación...) este acompañamiento y seguimiento se realizará en diálogo con el equipo correspondiente de la red.
 - Proponer, cuando corresponda, a los equipos demarcacionales cambios en las contrataciones en su sede: nuevas contrataciones, extinciones o modificaciones de contratos.
 - Informar puntualmente al equipo de Gestión de aquellas cuestiones de su sede que deben ser tenidas en cuenta a efectos administrativos y laborales.
- b) Corresponde al equipo de Itaka-Escolapios Emaús:
 - Acompañar y apoyar a las sedes en cuanto al seguimiento de sus profesionales, interviniendo en cuestiones extraordinarias.
 - Valorar y pronunciarse sobre propuestas de nuevas contrataciones y de extinciones o modificaciones de contratos en las sedes de Emaús.
- c) Corresponde a la Comisión ejecutiva (por delegación del Patronato):
 - Establecer los criterios generales de Itaka-Escolapios respecto al personal contratado e intervenir en cuestiones que superan al ámbito demarcacional.
 - A propuesta del equipo demarcacional, resolver las propuestas relativas a todas las nuevas contrataciones y extinciones o modificaciones de contratos, así como llevarlas a ejecución a través de la representación legal de Itaka-Escolapios.

1.1- Criterios generales de la contratación laboral.

Itaka-Escolapios opta por la contratación laboral para aquellos casos en que resulta necesaria una dedicación de carácter profesional, por requerirlo así el tipo de tareas a realizar para la sede, proyecto o ámbito de Itaka-Escolapios a que dicha contratación va referida.

No existe una regla fija para determinar las circunstancias que justifican la necesidad de una contratación laboral. Se trata de un proceso que deberá ser discernido por el equipo de Itaka-Escolapios Emaús y la sede correspondiente, en diálogo con la Comisión ejecutiva.

Algunos criterios a tener en cuenta son los siguientes:

- las necesidades a cubrir, así como la posibilidad de atenderlas adecuadamente a través del voluntariado;
- el impacto económico de la posible contratación, incluyendo el coste salarial y otros posibles costes, y las fuentes adicionales que puedan existir para cubrir los costes salariales;
- la situación y el contexto general del proyecto, de la sede, así como a nivel global de Itaka-Escolapios;
- la previsión de poder contar con personas idóneas para el perfil requerido.

1.2- Proceso de selección y contratación.

1. Establecer el perfil de puesto de trabajo

El primer paso a la hora de seleccionar a una persona para que se incorpore como contratada es, obviamente, determinar con la mayor claridad posible el qué, para qué y el cómo de ese puesto a cubrir.

- a. Denominación del puesto.
- b. Objetivo: breve definición y razón de ser dentro de la organización.
- c. Funciones (entre 6 y 8 aproximadamente; no es necesario precisar tareas concretas).
- d. Ubicación en el organigrama de Itaka-Escolapios.
- e. Requerimientos del puesto: formación, experiencia, competencias, idiomas...
- f. Condiciones del puesto: tipo de contrato, jornada, calendario, horario habitual, salario, ubicación,...

Estos elementos serán contrastados por el equipo o equipos correspondientes, con Itaka-Escolapios Emaús y con la Comisión ejecutiva, que dará su visto bueno al perfil de puesto de trabajo antes de continuar adelante con el proceso.

2. Exploración de candidaturas

Una vez definido el puesto a cubrir y sus principales características, buscamos personas que se ajusten a las necesidades. Algunos elementos a tener en cuenta en esta fase son los siguientes:

- Preferencia por la cobertura interna. Seleccionando entre personas vinculadas a las entidades fundadoras (Escuelas Pías y Fraternidades escolapias) y a la propia Fundación Itaka-Escolapios (voluntarios p.ej.).

Itaka-Escolapios es una plataforma de misión compartida con una filosofía e identidad concretas que aspira a que las personas contratadas tengan un alto nivel de vinculación a lo escolapio y a que participen en la misión desde una opción en su estilo de vida acorde con nuestros objetivos, yendo más allá de la realidad de un trabajo. Al mismo tiempo, aspectos importantes como el conocimiento de nuestros principios y valores, la adaptación a nuestra realidad diversa y el compromiso a largo plazo con la entidad tienen muchas más posibilidades de éxito en personas del entorno escolapio que ya tengan un recorrido anterior con nosotros.

- Cobertura externa. Si es el caso, seleccionando en ámbitos o entidades cercanas, para lo cual se dará a la oferta de trabajo la difusión que en cada caso se considere más adecuada. Se acudirá a la cobertura externa, en general:
 - cuando no sea posible contar con personas que se ajusten al perfil entre aquellas que tienen vinculación a lo escolapio.
 - cuando las circunstancias específicas del puesto así lo requieran (por ejemplo, en el caso de ayudas a la contratación que establezcan condiciones especiales para la selección).

3. Preselección de candidatura(s)

Una vez que hayamos cubierto la fase anterior, contaremos con una o varias candidaturas de personas que, a priori, pueden ser aptas para cubrir el puesto. Será preciso reunir información suficiente respecto de ellas, como por ejemplo el Curriculum Vitae, con la información adicional que sea necesaria.

A partir de ahí, el equipo o equipos correspondientes contrastarán dicha información con el perfil del puesto de trabajo y determinarán si la candidatura se ajusta efectivamente a dicho perfil.

4. Entrevista personal

En caso de que haya alguna candidatura que se ajuste al perfil, se citará a la persona a una entrevista en la que en nombre de Itaka-Escolapios asistirá el responsable del equipo de sede. En caso necesario, participará en la entrevista algún miembro del equipo de Itaka-Escolapios Emaús, del equipo de Gestión o de la Comisión ejecutiva.

Si tras esta entrevista se considera que la persona no es adecuada para el puesto, se citará para ser entrevistada a otra persona preseleccionada, en caso de haberla.

Contenido de la entrevista:

- a. Comprobar la información que disponemos de la persona y ampliar esa información en lo que resulte necesario.
- b. Conocer al candidato/a (en el caso de que no lo conozcamos ya) y detectar sus expectativas reales y su motivación para incorporarse a nuestra organización.
- c. Dar a conocer Itaka-Escolapios (en caso de que sea necesario): la identidad y filosofía de la organización, su misión y principales ámbitos de actuación, etc. Para ello se ofrecerá a las sedes y equipos correspondientes recursos básicos para presentar la entidad (y que están disponibles tanto en la página web como en la intranet).
- d. Dar a conocer el puesto de trabajo en concreto y ofrecer explicaciones adicionales sobre las funciones, las circunstancias del trabajo, condiciones, etc.

Una vez finalizada la entrevista, informaremos a la persona de que, una vez tomada una decisión, le comunicaremos el resultado del proceso.

5. Selección definitiva y contratación

Con toda la información recopilada a lo largo del proceso y el análisis de los equipos que hayan participado en él, se presentará al equipo de Itaka-Escolapios Emaús y a la Comisión ejecutiva una propuesta sobre la contratación de la persona seleccionada. Dicha propuesta, en el caso de recibir el visto bueno, será comunicada al equipo de Gestión para realizar los trámites correspondientes para la contratación: recopilación de los datos necesarios, firma del contrato, alta en la Seguridad Social, etc.

Llegado el momento de la incorporación, es muy importante cuidar la acogida de la persona, tanto por parte de los responsables de la sede como por los compañeros/as del proyecto correspondiente.

Así, en relación a los primeros, deberán asegurarse de que quien se incorpora cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones: espacio físico adecuado, equipamiento de oficina u otros materiales dependiendo del puesto, correo electrónico, acceso a herramientas informáticas, etc.

Además será necesario resolver cualquier duda que la persona pudiera tener sobre sus condiciones laborales (y que en el momento inicial serán más habituales): calendario, horarios, salario,...

A tal fin, es oportuno establecer en este momento inicial un espacio en el que la persona reciba por parte del coordinador/a de su sede o equipo, con apoyo de los responsables de Gestión y del equipo de Itaka-Escolapios Emaús, una explicación detallada sobre dichas cuestiones para aclarar las posibles dudas.

1.3- Información sobre el puesto de trabajo y marco legal.

Aunque la perspectiva es superar el marco estricto del trabajo asalariado y establecer una relación con mayor grado de confianza y flexibilidad por ambas partes, Itaka-Escolapios Emaús -como no puede ser de otra manera- se atiene al marco laboral vigente en cada lugar.

Los coordinadores/as de sede deben tener una noción general de la normativa aplicable, si bien contarán en lo necesario con el apoyo del Equipo de Itaka-Escolapios Emaús, la Comisión ejecutiva y el equipo de Gestión.

Dentro de Itaka-Escolapios Emaús existe diversidad en cuanto al marco jurídico aplicable, como consecuencia del ámbito territorial de vigencia de los convenios colectivos reguladores de la acción e intervención social, sector en que se enmarcan nuestros proyectos. Por tanto, en cada sede se toma como referencia el convenio que corresponda, que será el de ámbito provincial o el estatal según el caso.

Además de esta referencia general, existen determinados criterios adicionales, siempre con la intención de atender las diversas situaciones en Itaka-Escolapios, evitar grandes diferencias y ajustarse siempre al convenio de referencia en cada situación:

- Se incluye el personal en tres categorías: directivos con responsabilidad destacada, la general para la gran mayoría (técnicos de sede, educadores y responsables de proyectos...) y otra para personal de apoyo (por ejemplo, auxiliares de noche, cocina, etc.).
- Respecto a los complementos salariales por cargo, se establece un número limitado de pluses en función de una mayor dedicación temporal y de responsabilidad. Dichos pluses desaparecen al cesar el cargo al que se vinculan.

Establecido lo anterior, somos conscientes de que no es posible prever todas las situaciones que puedan presentarse. Por ello, es la Comisión ejecutiva, con el asesoramiento que vea conveniente, quien concreta estos criterios y los aplica en cada caso.

1.4- Finalización de la contratación.

El momento de finalización de la relación laboral de una persona contratada tiene características diferentes en función de las circunstancias en que ésta tiene lugar. Sin entrar a un análisis de los diferentes casos y de la normativa aplicable y los efectos en cada uno de ellos, sí conviene mencionar algunos elementos a tener muy en cuenta en el momento de la desvinculación:

- Garantizar que la decisión de finalizar la relación laboral, en caso de que provenga de la entidad, sea lo más objetiva y coherente posible. Así mismo, que sea explicada adecuadamente a la persona y esta haya podido ser escuchada.
- Manejar adecuadamente los tiempos, de tal manera que no haya precipitación en la decisión ni tampoco una demora innecesaria, ni una incertidumbre que pudiera tener efectos negativos.
- Apoyar en lo posible a la persona que sale en su recolocación, en caso de que esta lo necesite y ese apoyo se pueda dar.
- Informar debidamente a los compañeros y al resto de la organización, de forma clara y objetiva, así como evitando divulgar detalles innecesarios, cuidando siempre la confidencialidad y el respeto a la persona.

2-FORMACIÓN INICIAL

La formación inicial de las personas contratadas en Itaka-Escolapios Emaús se desarrollará aproximadamente a lo largo de un año y tendrá como objetivos capacitar a la persona para el correcto desempeño de su trabajo y situarla en el contexto de las Escuelas Pías, su realidad y su misión. Esta formación inicial sirve también para personas que asumen responsabilidades importantes desde el voluntariado en Itaka-Escolapios.

Para ello desarrollaremos estas estrategias:

- Una formación inicial intensiva a través de un encuentro
- Un acompañamiento más personalizado a lo largo del curso

2.1- Encuentro de nuevas incorporaciones.

Este primer encuentro consistirá en una formación intensiva de tres días, reuniéndose en alguna sede con otros nuevos contratados donde recibirá información acerca de los siguientes aspectos:

- Información general: breve historia, estatutos, organigrama y actividades.
- Composición, funciones, actividades, presupuestos y procedimientos de las distintas áreas: Captación de recursos, Comunicación, Formación, Gestión, Movimiento Calasanz, Voluntariado y Sensibilización.
- Conocimiento de los proyectos y de su organización en algunas presencias concretas.
- Se concluirá esta formación intensiva con un resumen general de la realidad actual de la Red Itaka-Escolapios y un momento de diálogo en el que la persona contratada expondrá sus dudas y preguntas.

En estos tres días de formación intensiva se tendrá en cuenta el perfil de la persona contratada (conocimientos previos sobre la realidad escolapia, general y de la presencia en la que vaya a trabajar, formación académica y personal), poniendo especial énfasis en los aspectos que más pueda desconocer y en la presentación de las herramientas más útiles para su trabajo.

Se destacará la importancia del trabajo en red entre las sedes y se hará una breve formación acerca de los recursos y herramientas de Itaka-Escolapios.

Los encargados de esta formación inicial serán el Equipo de Itaka-Escolapios Emaús, la Comisión Ejecutiva y los coordinadores de equipos Generales.

Los materiales para esta formación inicial serán los textos y medios audiovisuales de presentación general de Itaka-Escolapios (powerpoints, vídeos, material impreso) y el software, herramientas y materiales informativos utilizados por cada equipo general de Itaka-Escolapios.

2.2- Conocimiento de planes y protocolos.

Durante el primer año de trabajo, la persona contratada recibirá formación acerca de los planes y protocolos de los diferentes ámbitos de Itaka-Escolapios, con especial dedicación a los documentos que por razón de su responsabilidad o de la realidad de su presencia vayan a ser más útiles.

Esta formación será impartida por el coordinador/a del equipo de sede en el que trabaje la persona contratada, con el apoyo del equipo de Itaka-Escolapios Emaús o el equipo general correspondiente.

A tal fin, el coordinador/a de la sede puede establecer al inicio de la actividad laboral del contratado un calendario para el primer año en el que se programarán 4-5 sesiones de 2-3 horas cada una para trabajar estos documentos, comenzando por los más necesarios e importantes para el buen desempeño laboral del contratado.

Hacia el final de este primer año laboral se dedicará una sesión con el coordinador/a y algún miembro del equipo de Itaka-Escolapios Emaús para evaluar el proceso formativo así como las posibles dificultades y dudas que hayan podido surgir en esta primera etapa.

2.3- Conocimiento de la misión escolapia en general y de la presencia local.

A lo largo de este primer año de trabajo, será también muy importante para la persona contratada conocer la misión escolapia en general y la realidad y agentes de la presencia local.

Para ello, el coordinador/a de sede preparará un encuentro con algunas personas de otros equipos de la presencia para presentar la realidad del lugar, los responsables, la forma de organización, historia...

También el coordinador/a de sede proporcionará al contratado información acerca de los documentos y materiales que informan acerca de la misión escolapia general y local:

- Plan estratégico de Itaka-Escolapios
- Memorias de Itaka-Escolapios
- Documentos y proyecto de la Presencia
- Datos de los indicadores en la presencia
- Calendario escolar y de la presencia

3-ACOMPañAMIENTO Y FORMACIÓN CONTINUA

3.1- Acompañamiento desde la sede y los/las coordinadores/as de sede.

El acompañamiento fundamental a las personas contratadas en Itaka-Escolapios Emaús es el que se realiza desde su sede de forma continua. En principio, se hace a través del coordinador/a de sede en comunicación con su equipo, pero puede delegar en otra persona (algún miembro del equipo de sede o algún coordinador/a de proyecto, por ejemplo, cuando el trabajador/a dedica toda su jornada a ese proyecto) pero siempre desde una visión global del funcionamiento de Itaka-Escolapios a nivel de sede.

Para concretar este acompañamiento, al comienzo o al final de cada curso, por lo menos, tendrá que haber un encuentro con cada contratado/a. En este encuentro el objetivo es evaluar los tres aspectos descritos a continuación con la idea de sacar conclusiones y aprendizajes, y planificar el siguiente curso para seguir avanzando en la trayectoria profesional y vocacional de cada persona.

1-Responsabilidades que desarrolla cada persona contratada.

Es importante actualizar sus funciones y redactarlas de forma resumida, si es que no están escritas, para revisarlas con el coordinador/a de sede o con su acompañante.

En muchos casos, las personas contratadas dedican su jornada a varios ámbitos. En ese caso, acordarán también con el responsable correspondiente (de proyecto o de los equipos generales) la definición de sus responsabilidades de forma general para ese ámbito y una vez reunidas todas se compartirán con el coordinador/a de sede.

El coordinador/a de sede intentará situar bien el trabajo de cada persona, poniéndose en contacto con otros responsables, si lo ve oportuno, y con el equipo de Itaka-Escolapios Emaús para contrastar las funciones.

2-Marcar algún objetivo personal a nivel técnico, formativo o en su identidad escolapia para cada curso.

Es positivo que cada curso, evaluando la situación personal y el curso anterior, el coordinador/a de sede plantee a cada persona algún área de mejora en diálogo con él/ella, buscando algún medio concreto para realizarla.

Puede tratarse de algún tema técnico específico relacionado con sus responsabilidades en el que no ha podido profundizar o que ha sido descuidado, alguna formación que pueda ayudarle a mejorar el trabajo que lleva adelante o algún aspecto que tenga que ver con aumentar la identificación y el conocimiento personal de Itaka-Escolapios.

3-Consensuar otros aspectos para cuidar su nivel de satisfacción y el buen desempeño de su trabajo.

Cada persona contratada debe saber que cuenta con un momento para tratar con alguien del equipo de sede cualquier tema importante para él/ella que afecte a su trabajo: horarios, calendario, condiciones, preocupaciones, propuestas,... Para estos temas existe el Protocolo de Calendario laboral y criterios que se pueden consultar en este mismo documento o con el equipo de Itaka-Escolapios Emaús y con el equipo de Gestión.

Durante el curso, en las reuniones del equipo de sede se revisará la marcha de las personas contratadas, estando atentos a cualquier circunstancia que pueda afectarles. Es importante que se mantenga siempre una comunicación fluida y una relación de confianza para actuar correctamente ante situaciones personales o cambios en la propia organización de Itaka-Escolapios.

En todo este proceso, los coordinadores/as de sede estarán en comunicación con el equipo de Itaka-Escolapios Emaús y con la Comisión ejecutiva para compartir la información oportuna y para cualquier situación especial que afecte a alguno/a de las personas contratadas.

3.2- Actualización profesional y vocacional.

Además de la formación inicial y el acompañamiento continuo es positivo plantear algunos momentos de mayor intensidad en la vida profesional de cada persona para ayudar en su actualización y vinculación a Itaka-Escolapios a nivel profesional y vocacional.

En lo local, es necesario estar atentos para ofrecer a cada persona opciones que le puedan motivar a avanzar significativamente en su labor (participar en campañas, en encuentros abiertos de la Fraternidad, en alguna reunión del equipo de sede para reflexionar ante nuevos retos...).

Y a nivel Provincial es interesante plantear cada cierto tiempo un encuentro de unos días con personas de diferentes sedes en los que se reflexione y sirva de renovación del propio trabajo. Estos encuentros se plantean como opcionales, según circunstancias, para poder compartir la realidad de varias de nuestras sedes de Emaús. Nos marcamos como orientación que cada trabajador/a lo pudiera realizar cada 6 años (dos trienios), aproximadamente, junto a otras personas contratadas y con la idea de trabajar los siguientes aspectos:

- Compartir de forma profunda pasos que va dando la Red Itaka-Escolapios a nivel general
- Informar y trabajar sobre materiales nuevos que han salido (planes, espacios online,...)
- Poner en común el trabajo de diferentes sedes
- Reflexión conjunta sobre la organización local y de la Red
- Compartir momentos con alguna comunidad religiosa y de la Fraternidad
- Participar en algún proyecto que conozcan menos y tener una pequeña experiencia como voluntarios/as
- Recibir algún testimonio vocacional escolapio

3.3- Relación con todas las personas implicadas en la misión escolapia.

Es también importante que las personas contratadas tengan, especialmente, relación con todos/as los que comparten la misión escolapia a nivel local (comunidades religiosas y de la fraternidad, profesores/as, familias,...), y principalmente, con los que participan directamente en Itaka-Escolapios (monitores/catequistas, voluntarios/as, colaboradores/as, otras ONGDs aliadas,...). Esta base social es una de las principales riquezas que tenemos como comunidad cristiana escolapia y es una relación que debemos potenciar en el proceso de las personas contratadas para que se sientan parte de toda la propuesta escolapia y para que ayuden en su desarrollo, como piezas clave de Itaka-Escolapios. Para ello se pueden plantear diferentes acciones:

- Reuniones con las comunidades religiosas y de la Fraternidad para compartir la marcha concreta de algún proyecto, algún tema de Itaka-Escolapios,...
- Trabajo con los claustros de profesores/as para informar sobre las campañas, nuevas iniciativas,... para compartir la tarea escolapia como agentes educativos estratégicos.
- Participar en algunos encuentros de voluntarios/as, socios/as y misión compartida para profundizar en la vinculación e identidad escolapia.
- Participación en coordinadoras, foros,..., de entidades de Iglesia y sociales para compartir nuestra filosofía.
- Encuentros de personas contratadas a nivel local, provincial y de la Red para mejorar nuestra organización, identidad y trabajo en red.

4-PROFUNDIZACIÓN EN LA VINCULACIÓN ESCOLAPIA

Tal y como figura en la introducción de este documento, una de las opciones de Itaka-Escolapios es que las personas contratadas tengan una vinculación que vaya más allá de la relación contractual. Para ello se ofrecen una serie de cauces a través de los cuales estas personas pueden profundizar en su identidad escolapia y dar respuesta a su vocación en el ámbito escolapio.

A continuación se describen brevemente estas propuestas. Cada persona contratada ha de conocer todas ellas y optar libremente por aquellas que respondan a su vocación, a sus posibilidades y a su momento vital. Para ello, se han de generar los procesos y espacios necesarios para informar de lo que supone cada una de ellas. Conviene decir que no son propuestas incompatibles (se puede participar en más de una de ellas al mismo tiempo) y que, acorde al modelo de presencia impulsado en Emaús, todas ellas están en interrelación.

-Participación en la Comunidad Cristiana Escolapia.

Entendemos que forman parte de la Comunidad cristiana escolapia de cada lugar las personas que viven su fe vinculadas a una obra o presencia escolapia, siendo ésta su referencia de fe más cercana. Las personas contratadas en Itaka-Escolapios están invitadas a vivir su fe de esta forma y a participar de ella, si así lo desean, como su espacio de inserción eclesial y crecimiento en la fe. Además de la participación semanal en la eucaristía, la Comunidad Cristiana Escolapia de cada lugar puede generar otras ofertas de formación personal y comunitaria así como de celebración y vivencia de la fe: charlas, materiales de formación, encuentros de oración, vivencia de los tiempos litúrgicos, etc.

-Propuesta de colaboración como socio/a colaborador/a.

Uno de los modelos de participación en Itaka-Escolapios es el de socio/a colaborador/a, que consiste en participar en los proyectos impulsados por Itaka-Escolapios a través de una aportación económica estable recibiendo comunicación periódica sobre el desarrollo de los proyectos.

La relación con los socios/as colaboradores/as quiere potenciar la difusión de los ideales por los que trabajamos, por lo que uno de nuestros objetivos como organización es convocar y aumentar el número de personas que colaboran de esta forma con la misión escolapia, como un cauce de vinculación que ha de ofrecerse también a las personas contratadas.

-Propuesta de vinculación como voluntario/a.

Para Itaka-Escolapios los/as voluntarios/as aportan un sentido y un testimonio imprescindibles. Su colaboración en acciones educativas, evangelizadoras y transformadoras de la sociedad es esencial para crear una sociedad más justa y fraterna con un estilo de vida alternativo a las posturas individualistas e insolidarias. Por esta razón, en Itaka-Escolapios trabajamos para que cada vez más personas estén comprometidas como voluntarios/as con nosotros, incluidas las personas contratadas.

-Itinerario hacia la Misión Compartida y equipos de la Misión Compartida.

Esta modalidad de participación requiere un itinerario previo y la decisión de la persona interesada y de la institución escolapia. Está dirigido a todo el personal que desee hacer una reflexión y proceso personal, desde la experiencia y con el objetivo de vivir su labor profesional en clave de Misión Compartida. Supone un proceso de conocimiento mutuo entre la persona y la institución donde se ofrece ir creciendo la identificación con la misión escolapia como parte de la propia vocación cristiana. Conlleva también un itinerario de formación escolapia de cierto recorrido personal así como una conciencia de la misión escolapia más allá de la propia sede o del ámbito concreto en el que se trabaja.

Las personas contratadas que pertenecen a la Fraternidad (realidad reconocida institucionalmente donde vivir la modalidad de integración carismática) ya han tenido un itinerario previo que les ha hecho tomar

la decisión de asumir y compartir el carisma escolapio, así que este itinerario será diseñado para aquellas personas contratadas que no pertenezcan a la Fraternidad ni a la Provincia.

Al concluir el itinerario se comienza propiamente la misión compartida. Esto supone, como toda misión, un envío por parte de las Escuelas Pías, una celebración adecuada que enmarque el momento, y formar parte del equipo de Misión Compartida, cuyo funcionamiento consiste básicamente en reuniones periódicas (mensuales a ser posible) con contenidos diversos (informaciones de la red, de la presencia, de la Provincia y de la Orden, formación escolapia permanente, reflexiones de fondo compartidas, impulso de alguna acción estratégica de la red o de la sede, momentos celebrativos y lúdicos, etc.). Además del funcionamiento local como equipo, cabe celebrar encuentros provinciales de Misión Compartida con alguna temática de fondo.

En algunas presencias es posible que no exista un número suficiente de personas contratadas como para configurar un equipo de Misión Compartida de Itaka-Escolapios. Esta situación se puede resolver como en cada lugar se vea conveniente: enriquecer el equipo con voluntarios que han hecho el itinerario previo y/o son de la Fraternidad, formar parte del equipo de Misión Compartida de los colegios, etc.

-Vinculación a la Fraternidad.

Hay personas que se identifican totalmente con el carisma escolapio, viven su fe y su seguimiento de Jesús en comunidad y al estilo escolapio, y participan personal y comunitariamente de la espiritualidad, la misión y la vida escolapias con intensidad. Esta modalidad requiere un largo proceso que incluye experiencias de espiritualidad calasancia, formación escolapia, opciones de compromiso con los demás, un estilo de vida cristiano coherente y una participación activa en la comunidad. Y se trata de una oferta que también se puede hacer a las personas contratadas en Itaka-Escolapios.

Por otro lado, existe también la modalidad de Amigos de la Fraternidad-Erkideok, que supone una vinculación a la Fraternidad sin asumir todos los elementos de la misma. Supone un acompañamiento por parte de un miembro de la Fraternidad y un acuerdo anual en el que figuren los elementos a compartir que se van revisando y renovando periódicamente.