



Julio 2015

Fundación ITER

Memoria 2014

FICHA TÉCNICA

Nombre: FUNDACIÓN ITER

Sede social: Calle Príncipe de Vergara nº 128, esc. Dcha., entreplanta, 28002 (Madrid)

Centro de trabajo: Avenida Rey Juan Carlos I, 98-1º C Leganés 28915 (Madrid)

Teléfono: 916907853

Fax: 916907853

Correo electrónico: fundacion.iter@fundacioniter.org

Página Web: www.fundacioniter.org

CIF: G84690999

Personalidad jurídica: Fundación privada

Fecha de constitución de la entidad: 27-07-2006

Inscrita en el Registro de Fundaciones de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid con el número de registro 454



ÍNDICE

1. Carta del Presidente.....	4
2.Misión y valores.....	5
3.Programa INSERTA.....	6
4.Actividad realizada en 2014.....	7
5. Cifras relevantes del ejercicio 2014.....	13
6. Formación impartida: datos.....	14
7. Centros en los que se ha impartido el Programa INSERTA.....	15
8. ¿Dónde estamos?.....	16
9. Perfil de los participantes.....	17
10. Recursos humanos.....	19
11. Información económica.....	21
<i>AGRADECIMIENTOS</i>	23



1. CARTA DEL PRESIDENTE

Queridos amigos,

Como todos los años por estas fechas, queremos compartir con vosotros la Memoria de Actividades de Fundación ITER 2014 para que conozcáis, de primera mano, todo el trabajo que hemos realizado el año pasado: formación impartida, centros educativos en los que trabajamos, convenios de colaboración establecidos... y sobre todo, los jóvenes que han encontrado su primer empleo, que, al fin de al cabo, es nuestro mayor deseo, que ellos puedan tener acceso a su primer empleo y se integren socialmente.



Quiero, desde estas líneas, agradecer a las empresas que nos muestran su apoyo y confianza así como en nuestros jóvenes, tanto como en la formación que nos imparten, como en el empleo, dando oportunidades a un colectivo tan duramente afectado por el desempleo.

Quiero destacar los logros más importantes de este año:

- ◆ *El objetivo de ITER para este pasado 2014 era que en torno a 70-80 jóvenes encontraran empleo; esta cifra ha sido en línea con lo esperado y, a final de año, 91 jóvenes se incorporaron a su primer em-*

pleo.

- ◆ *Se han impartido 2.084 horas de formación en los diferentes centros escolares, en el centro de trabajo de ITER de Leganés y en los centros de formación de las empresas colaboradoras.*
- ◆ *46 jóvenes del Proyecto INSERTA 2014 se han beneficiado de acciones formativas en colaboración con Carrefour y el Grupo Cortefiel.*

Me despido con mi más sincero agradecimiento a todos los que confiáis en ITER y nos apoyáis económicamente, con vuestras horas de trabajo o vuestro tiempo de voluntariado.

Un abrazo.

Javier del Barrio

Presidente del Patronato

2. MISIÓN Y VALORES

La misión de la Fundación ITER es proporcionar asesoramiento y acompañamiento a personas que, partiendo de una situación desfavorecida, buscan integrarse a través del trabajo en la sociedad y desarrollar sus capacidades personales y sociales. La finalidad social de la fundación es propiciar y fomentar la integración sociolaboral de jóvenes de entre 16 y 22 años con fracaso escolar en situación o en grave riesgo de exclusión social en la Comunidad de Madrid.

La actividad diaria de la Fundación se apoya en tres valores fundamentales:

- ◆ **Respeto por la persona:** Este respeto se plasma en el convencimiento de que cada persona es el protagonista y el centro de su propio proceso de inserción laboral y social y en la confianza en su honestidad, creatividad y capacidad de lucha.
- ◆ **Profesionalidad:** La lucha por la excelencia en nuestro trabajo de cada día se asienta en la fijación de objetivos de atención efectiva a la comunidad a la que servimos y en la revisión crítica de nuestra actividad para mejorar cada día nuestra capacidad de responder a sus necesidades.
- ◆ **Transparencia:** La transparencia supone un compromiso de utilización responsable de los medios materiales y económicos que nuestros socios ponen a disposición de la Fundación ITER para la consecución de sus objetivos, así como la rendición de cuentas regularmente sobre la actividad de la Fundación ITER y el uso de los medios que se le han confiado.



Participantes del Curso de Atención al Cliente.

3. PROGRAMA INSERTA

INSERTA es un programa de inserción diseñado por la Fundación ITER, basado en experiencias de otras entidades públicas y privadas y en la acumulada por quienes forman la misma en sus más de ocho años de existencia. Su objetivo fundamental es prevenir la exclusión social favoreciendo la incorporación al mundo laboral del colectivo de jóvenes en situación de fracaso escolar mediante un proceso personalizado y proactivo de fortalecimiento de su empleabilidad y seguimiento de su proceso de inserción.

El Programa INSERTA actúa de forma preventiva, antes de que el joven abandone su centro escolar. Requiere, en consecuencia, un trabajo coordinado entre la Fundación ITER, el centro y el joven. De esta forma se evita la aparición de una situación de exclusión social y se ofrece a los jóvenes una mayor garantía de éxito en su desarrollo profesional.

La integración sociolaboral se realiza mediante itinerarios de inserción personalizados. Entendemos por itinerarios el conjunto de acciones que la persona realiza con ayuda de otros para mejorar su empleabilidad. La actuación es proactiva, es decir, no se espera a que ellos tomen la iniciativa, sino que vamos a buscar a los jóvenes a los Institutos de Educación secundaria o a las Unidades de Formación e Inserción Laboral (IES/UFILs).

Cada joven, mediante un proceso personalizado, recibe formación clave (talleres de empleo y habilidades sociales) impartida por nuestros técnicos, así como formación clave prelaboral (impartida en la sede de la Fundación) que fortalecerá su empleabilidad para su inserción y, posteriormente, ofrecerles oportunidades para realizarla, de forma que les permita fortalecer sus puntos débiles personales en el ámbito – fundamentalmente – de las habilidades sociales y del entendimiento del mundo del trabajo y del contexto empresarial donde se desenvolverán. Dependiendo de las características de cada segmento de jóvenes, se impartirán alguno o algunos de estos talleres: Presentación eficaz ante la empresa; Entrevistas de trabajo; Búsqueda de trabajo on-line; Comunicación oral; Atención al cliente; Informática básica; Motivación; Derecho laboral.

Programa INSERTA:

Inserción sociolaboral de jóvenes en riesgo de exclusión social

Mediante acuerdos firmados con empresas, se conduce al joven hacia las oportunidades de empleo que estas le ofrecen.

Los jóvenes reciben acompañamiento por parte de la Fundación ITER desde el primer contacto con ellos hasta su incorporación al empleo, y durante los tres o cuatro primeros meses hasta que está adaptado en el mismo.

El logro de los objetivos del programa INSERTA se persigue mediante una metodología de orientación y acompañamiento basada en los siguientes principios:

- Protagonismo del propio interesado, que toma sus propias decisiones y se responsabiliza de ellas.
- Aplicación del principio de realismo propio del mundo adulto.
- Acompañamiento personalizado continuo, con un apoyo crítico a la persona.

La duración del Programa INSERTA es variable y adaptable a las características personales de cada joven y a las actividades necesarias dentro de su itinerario de inserción laboral.

4. ACTIVIDAD REALIZADA EN 2014

La actividad propia de la Fundación ITER se desarrolla a través de su Programa INSERTA; en torno a éste programa se desarrollan todas las acciones de la misma.

El Programa INSERTA consta de tres etapas principales, con diferentes fases en cada una de ellas:

1ª ETAPA) Formación impartida en centros escolares.

En esta primera etapa del PROGRAMA INSERTA el trabajo que se desarrolla es el siguiente:

I. Identificación

El objetivo de esta fase es seleccionar a los participantes del programa así como recoger información básica sobre el entorno familiar y social del participante y sobre sus intereses y expectativas. Se informa al participante de las condiciones, dimensión y grado de compromiso requeridos para formar parte del mismo, y animarle para que se incorpore.

Para ello se recurre al centro educativo que es sin duda una pieza clave de la intervención.

II. Estimación

Supone recoger información, valorar y evaluar la empleabilidad de la persona sobre la base de sus intereses profesionales.

III. Formación en el centro educativo

El objetivo es mejorar la empleabilidad de la persona desde el punto

de vista de sus habilidades sociales y de búsqueda de empleo así como proporcionar al joven las técnicas necesarias para definir su proyecto vital profesional y ponerlo en marcha.

A lo largo de 2014 se ha desarrollado el trabajo en 16 centros educativos (9 UFILs y 7 IES) con la impartición de 39 talleres de habilidades sociales y búsqueda activa de empleo, con un esfuerzo formativo de 564 horas impartidas.

Se han incorporado 329 nuevos participantes en el año 2014, siendo el 66% de los mismos procedentes de UFILs y el resto (34%) de IES.

Se imparten acciones formativas que se desarrollan durante 8-10 semanas en sesiones de dos horas semanales. Estas acciones son talleres de habilidades sociales y de búsqueda activa de empleo. El objetivo es mejorar la empleabilidad de la persona desde el punto de vista de sus habilidades sociales y de búsqueda de empleo, así como la autoestima de la persona.

Contenidos:

1. Habilidades socio-laborales.
2. Alfabetización informática para la búsqueda de empleo.
3. Curriculum vitae y carta de presentación.
4. Uso del correo electrónico.
5. ¿Dónde y cómo buscar empleo?
6. Normas en el trabajo y entrevistas laborales.

7. Procesos de selección.
8. Taller de Derecho Laboral.

IV. Planificación del itinerario de inserción

Consta de dos partes: la entrevista de devolución-compromiso, en la que al joven se le facilita información y recursos para que tome decisiones con relación a su proceso de inserción, y la firma del itinerario de inserción, documento vivo que se revisa y renueva a lo largo del tiempo según evoluciona el proceso. La Fundación ITER trabaja con el joven en la valoración conjunta de las habilidades sociales y de búsqueda de empleo del participante en el momento de elaboración del itinerario, y con una serie de acciones y una relación de tareas que



Participantes en una dinámica de grupo.

realizará el participante o la fundación ITER para mejorar la empleabilidad y concluir la búsqueda de empleo.

2ª ETAPA) Formación prelaboral

En esta etapa se trabajan cuatro aspectos importantes: supervisión, intervención, desarrollo y formación.

V. Desarrollo del itinerario

a. Talleres prelaborales

Se imparten en las instalaciones de la Fundación ITER de Leganés, diferentes talleres formativos dependiendo de las características de cada segmento de jóvenes, que completan la formación de los jóvenes y permite a los participantes conseguir una mejoría en su grado de empleabilidad. Son talleres que se ajustan a las necesidades de la empresa, y que al participante le van a dar un mayor valor profesional.

La impartición de estos talleres requiere un contacto continuado con el participante para convocarle, presentarle la naturaleza y alcance de este segmento de formación, durante la realización de la formación, durante los procesos de revisión de trabajo asignado relacionado con la formación,...

Esta multiplicación de los contactos revierte en ciertas modificaciones de los comportamientos relacionados con el proceso de mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo.

A lo largo del año 2014 el esquema de los mismos ha sido el siguiente:

- Taller de Habilidades Sociales y Motivación (22 h): Este taller tiene como objetivo disminuir la carga negativa de las situaciones que provocan timidez, o que provocan descontrol emocional o agresividad, corregir las distorsiones en la percepción de la imagen personal, aprender estrategias de comunicación para tener más fluidez en las relaciones sociales, sacar partido a los aspectos positivos, mejorar las habilidades para resultar agradables a los demás y motivación para la búsqueda de empleo y metas en la vida de los jóvenes.

- Taller de Atención al cliente (6 h): Este taller tiene como finalidad permitir conocer las estrategias para ofrecer un servicio de atención al cliente de calidad e incorporar al desarrollo personal de los jóvenes importantes habilidades que aumentarán su rendimiento profesional.

- Orientación laboral (4 h): Poner al servicio de los jóvenes los conocimientos del sistema laboral español y del mercado laboral en el entorno de las entrevistas de trabajo.

- ITERconectad@s (8 h): Taller de alfabetización informática dirigido a jóvenes que tienen nociones elementales de informática y saben utilizar algún procesador de textos, aunque sea básicamente. Impartir nociones básicas de Microsoft Office porque hemos podido observar que, si bien la mayoría tiene ordenador, o muy fácil acceso, realmente no saben manejarlo y tienen verdaderas dificultades para escribir un texto o enviar un mail.

Las horas totales de formación impartida en el centro de trabajo de ITER en Leganés, en el año 2014, han sido de 920 horas y el número de usuarios 108.

b. Acciones formativas con empresas-entidades colaboradoras

1. CARREFOUR

En virtud del acuerdo establecido con la compañía, los jóvenes del Programa INSERTA han sido seleccionados para recibir formación (impartida por Carrefour) en el oficio de frescos (carnicería y pesquería).

Es una formación de 180 horas, 120 horas práctica de corte/producto y 60 horas de teoría sobre gestión comercial. Esta formación cuenta con homologación por la Comunidad de Madrid, con lo que los jóvenes, al finalizar su formación reciben un diploma que acredita la cualificación obtenida. El objetivo de este curso es dotar de la profesionalidad necesaria para la búsqueda de empleo en la



Formación de los participantes en el Curso de carnicería

industria de distribución, en las áreas en las que se han formado. Estas son áreas que, de acuerdo con el conocimiento de la industria que tiene la fundación, siguen acreditando necesidad de profesionales.

En 2014 se han realizado 3 acciones formativas, de las que se beneficiaron 36 usuarios de ITER.

2. GRUPO CORTEFIEL

Se ha impartido (a 10 jóvenes del Programa INSERTA) un curso de 60 horas teórico-prácticas realizado en colaboración con el Grupo Cortefiel en el que se ha formado a los participantes en diferentes aspectos relacionados con los conocimientos y capacidades de auxiliar de comercio. Los jóvenes han recibido formación en: productos, tejidos y confección; atención al cliente; asesoramiento de imagen; gestión de mercancías y visual merchandising.



Javier del Barrio asistiendo a la formación del Grupo Cortefiel

Los participantes han realizado prácticas no laborales (40 horas) en diferentes puntos de venta del Grupo Cortefiel (Springfield, Cortefiel, Woman Secret).

De los alumnos participantes en el curso, 3 han pasado a formar parte de la plantilla del Grupo Cortefiel.

El contacto con las diferentes empresas y entidades ha permitido desarrollar y formalizar acuerdos para empleo (empresas con trabajos a medida del perfil de nuestros jóvenes), formación en profesiones concretas (carnicería, pescadería, auxiliar de comercio, logística y restauración), prácticas no laborales con dichas empresas y soporte económico. Del mismo modo, se han establecido contactos, reuniones y acuerdos de colaboración con entidades que trabajen para la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión.

La participación en la Red Joven y Empleo ha permitido, a lo largo de 2014, que los jóvenes del programa INSERTA hayan realizado prácticas no laborales en diferentes empresas adheridas a la Red.

3ª ETAPA) Seguimiento de los itinerarios de inserción a través del Club de Empleo utilizando técnicas de Coaching (de forma experimental).

VI. Entrevistas de seguimiento y evaluación

Las entrevistas de seguimiento en el itinerario son clave para un programa de intervención personalizada. Un verdadero acompañamiento para el empleo supone un contacto permanente y un trabajo, a veces muy complejo, para producir un cambio en la persona.

Las personas en búsqueda de empleo frecuentemente perciben dificultades en el acceso a recursos que posibiliten su mejora de empleabilidad. Para evitar esto, este modo de intervención con seguimiento debe posibilitar una actuación integral en la consecución de los objetivos de empleabilidad.

Los jóvenes tienen reuniones de seguimiento con los técnicos de ITER

cada dos/tres semanas de forma individual o en grupo con 5/6 jóvenes que tienen el mismo nivel en su itinerario de inserción.

Metodología Coaching

En el año 2014, se ha comenzado a implantar de forma experimental esta metodología de seguimiento de los jóvenes basada en el coaching empresarial pero adaptada a su edad, formación y sus necesidades.

Los participantes en el proceso de “coaching”, en el marco de la mejora de su empleabilidad, llevan a cabo una serie de reuniones periódicas con los técnicos de la Fundación en las que se abordan, entre otros, los siguientes aspectos:

- 1º. Análisis y evaluación de la empleabilidad actual del participante.
- 2º. Implantación de un sistema de trabajo por objetivos y tareas (realistas, concretos y controlables por él), con vistas al aprendizaje y generalización de este tipo de conductas.
- 3º. Estructuración de tiempos y tareas a través del registro y auto supervisión de las mismas.
- 4º. Análisis de problemas y dificultades surgidas durante su desempeño.

Con independencia de los beneficios intrínsecos (incremento de su empleabilidad y aprendizaje de este sistema de trabajo), se persigue una mejora en el establecimiento de hábitos, persistencia en la tarea, responsabilidad y vinculación con la misma, aspectos éstos en los que

se encuentran con muchas dificultades.

El carácter evaluativo es esencial en el momento de realizar una acción concreta o participar en un recurso. No existe avance sin evaluación. De igual manera. No existe continuidad en un itinerario sino se realiza evaluación que posibilite la formulación de nuevos tramos (objetivos operativos) dentro de su propio itinerario. La evaluación se realiza a través de un formulario de estimación de la empleabilidad en el que el joven realiza una auto evaluación acerca de las habilidades socio-laborales adquiridas en su formación y sobre las que se irá trabajando y mejorando a lo largo de su itinerario de inserción.

VII. Mantenimiento

El acceso a un contrato, especialmente para jóvenes que buscan su primer trabajo no es fácil. Pero las dificultades no terminan con su consecución. Los primeros meses de trabajo pueden ser igualmente delicados de cara a la estabilización en el empleo.

Esta entrevista un acompañamiento a ese primer empleo hasta que la persona se encuentre aclimatada a los entornos de trabajo. Tiene un carácter preventivo, reforzador basado en la nueva realidad laboral y por ultimo una función de apoyo ante la fragilidad. En ese momento de adaptación se pueden dar situaciones que el joven desconoce cómo afrontar por falta de información y de experiencia.

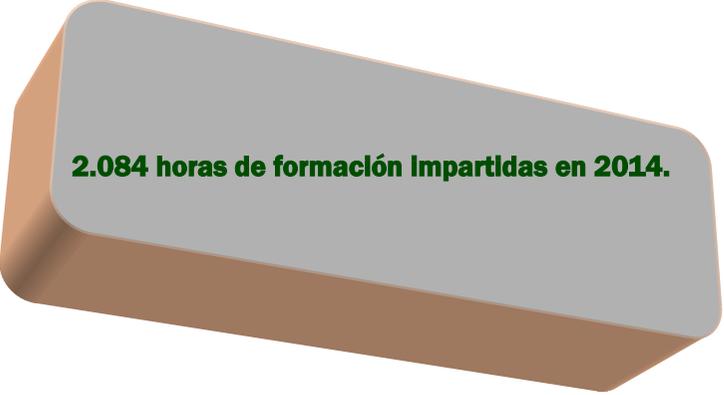
La consecución de un empleo no puede ser el punto final para un proceso. Mantener el puesto de trabajo es, si cabe, más difícil que acceder a él para algunas personas. El trabajo de orientación sólo

debe finalizar cuando la persona se encuentra adaptada al clima laboral de su empresa y a las exigencias en el desempeño de su función.

VIII. Cierre

Para el final de itinerario rige también la consideración general de que las percepciones y valoraciones que el técnico de empleo tiene de la persona son un conocimiento que no le pertenece. Por lo tanto es necesario devolver esa información desde el contexto en el que se ha ido produciendo.

La despedida no sólo es para la persona que ha participado. Esta entrevista va destinada tanto a técnico de empleo como orientado. Ambos necesitan de esta despedida, más necesaria cuanto más intensa ha sido la relación entre ambos. Por parte de la persona se han puesto en juego ilusiones, necesidades, deseos, temores, inseguridades,... en él, a veces, duro esfuerzo por situarse favorablemente ante el em-



2.084 horas de formación Impartidas en 2014.

pleo o acceder al mercado laboral. Por parte del técnico de empleo, se han puesto en juego afectos, sentimiento de valía profesional, su sistema de creencias...

5. CIFRAS RELEVANTES DEL EJERCICIO 2014

La Fundación ITER ha logrado objetivos destacables y se han emprendido acciones de mejora a tenor de la situación económica y la crisis del desempleo juvenil por la que atraviesa el país. Los datos más relevantes en este ejercicio han sido:

- i.** Jóvenes que han encontrado empleo: El objetivo de ITER para este pasado 2014 era que en torno a 70-80 jóvenes encontraran empleo; esta cifra ha sido a final de año de 91 jóvenes incorporados a su primer empleo.
- ii.** Formación impartida: Se han impartido 2.084 horas de formación (frente a las 1.160 impartidas el año 2013) en los diferentes centros escolares, en el centro de trabajo de ITER de Leganés y en el centro de formación de Carrefour y Cortefiel.
- iii.** Beneficiarios: Al inicio del proyecto los beneficiarios previstos eran 250/300 y finalmente (a 31 de diciembre) fueron 395. La edad media de los usuarios ha sido de 17 años y medio. El 62% de los usuarios han sido hombres y un 38% mujeres.
- iv.** Formación en diferentes oficios: 36 jóvenes del Proyecto INSERTA 2014 se han beneficiado del acuerdo de colaboración con Carrefour recibiendo formación en la Escuela de Oficios, en las profesiones de carnicería y pescadería.

Diez jóvenes se han beneficiado del curso impartido por Cortefiel en

el que se ha formado a los participantes en diferentes aspectos relacionados con los conocimientos y capacidades de auxiliar de comercio, en las que han realizado 40 horas de prácticas laborales y 3 de ellos se han incorporado a empresas del grupo.



Carlos Cortina y Alberto Raba impartiendo su sesión de Coaching.

6. FORMACIÓN IMPARTIDA EN EL AÑO 2014

FORMACION 2014		Nº DE TALLERES (1)	Nº DE HORAS POR TALLER (2)	Nº DE USUARIOS* (3)	ESFUERZO FORMATIVO (1)x(2)
Inserta-UFIL		29	16	219	464
Inserta-IES		10	10	110	100
Prelaborales	HHSS, motivación, atención al cliente y orientación laboral	14	32	122	448
	ITERconectad@os: Alfabetización informática	14	8	122	112
	Club de Empleo	30	12	50	360
	Escuela de Oficios Carrefour	3	180	36	540
	Curso Cortefiel	1	60	10	60
TOTALES		101	318	669	2084

*Cada usuario puede participar en más de una acción formativa.

	Total	Hombres	Mujeres
INSERCIONES LABORALES	91	54	37

USUARIOS UNICOS	Total	Hombres	Mujeres
UFIL	219	128	91
IES	110	63	47
Prelaborales	106	71	35
Totales	435	262	173

Usuarios únicos: Beneficiarios incorporados a la actividad en 2014, más los participantes de años anteriores que han realizado acciones formativas a lo largo de este año.

7. CENTROS EN LOS QUE SE HA IMPARTIDO EL PROGRAMA INSERTA EN 2014

ALCORCÓN

- IES Arboleda

FUENLABRADA

- IES Victoria Kent
- IES Gaspar Melchor de Jovellanos
- UFIL Margarita Salas

LEGANÉS

- IES Julio Verne
- UFIL 1º de Mayo

MÓSTOLES

- IES Benjamín Rúa
- UFIL Pablo Neruda

PARLA

- IES Manuel Elkin Patarroyo
- UFIL San Ramón

MADRID

- UFIL Tierruca
- UFIL Sierra de Palomeras
- UFIL Cid Campeador
- UFIL Virgen de África
- UFILL Puerta Bonita



Jorge Centeno con jóvenes en el Club de empleo



UFIL Margarita Salas- Fuenlabrada-

8. ¿DÓNDE ESTAMOS?

Avenida Rey Juan Carlos I, 98—1º C

28915 Leganés (Madrid)

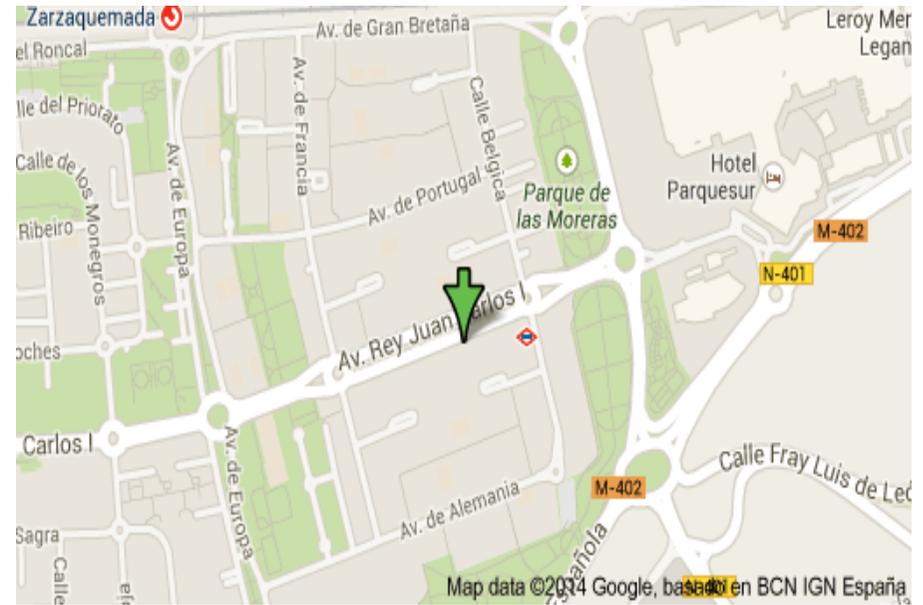
Tel: 916 907 853

Fax: 916 907 853

Móvil: 630 768 114

www.fundacioniter.org

El Carrascal



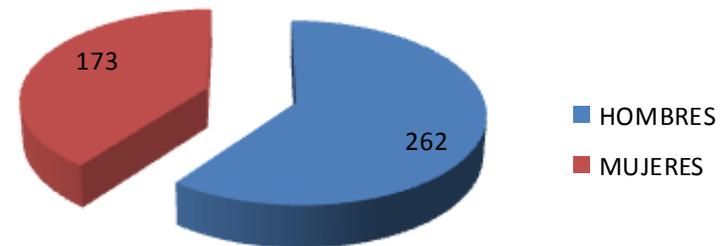
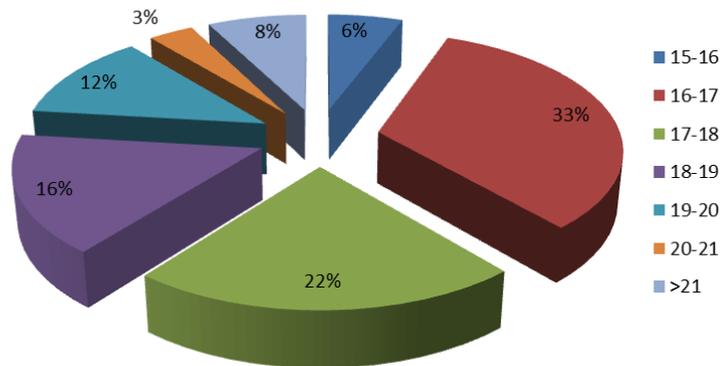
UFIL Margarita Salas



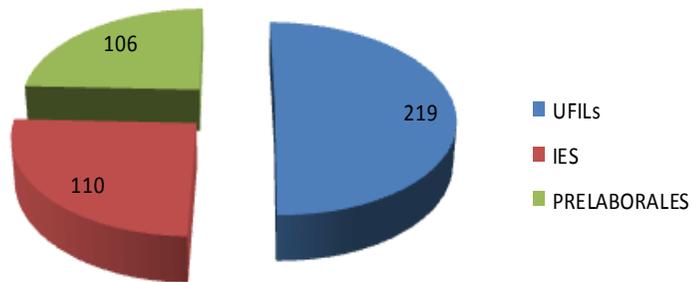
9. PERFIL DE LOS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA

En el año 2014, en relación con el perfil de los participantes en el Programa INSERTA, se ha podido observar lo siguiente:

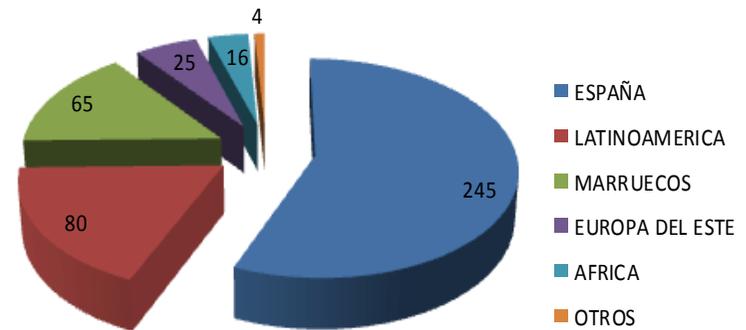
1. Edad: El grupo de edad más numeroso ha sido el de los jóvenes de 16 a 17 años con un total de 142 jóvenes. La media de edad de los participantes ha sido de 17,8 años.
2. Género: El porcentaje de hombres ha sido ligeramente superior al de mujeres; 60% hombres frente a 40% mujeres.



3. Procedencia: En 2014 el esfuerzo formativo ha sido mayor en los jóvenes que provienen de las UFILs siendo estos un 50% de los mismos.



4. Destacar el alto porcentaje de participantes de nacionalidad española, 245 de ellos son nacidos en España o con nacionalidad adquirida.; latinoamericanos y marroquíes han sido los siguientes grupos en número de participantes.



10. RECURSOS HUMANOS

PATRONATO

El órgano de gobierno de Fundación ITER ha estado compuesto por cinco miembros con voz y voto (Presidente, Vicepresidente Primero, Vicepresidente Segundo y dos vocales) más una secretaria no patrona.

· Miembros del órgano de gobierno en 2014:

- ◆ **Javier María del Barrio Yesa – Presidente**
- ◆ **Fernando José del Barrio Yesa - Vicepresidente Primero**
- ◆ **Oswaldo Méndez Torti - Vicepresidente Segundo**
- ◆ **Carlos Vidal Amador – Vocal**
- ◆ **Francisco Javier del Campo García - Vocal**
- ◆ **María Luisa del Barrio Yesa - Secretaria no patrona**

El Patronato ha estado integrado principalmente por profesionales retirados de las áreas de consultoría y tecnología de la información y por ejecutivos de empresas.

Los cargos en el Patronato son de confianza y honoríficos. En consecuencia, sus titulares los desempeñan gratuitamente, sin devengar por su ejercicio retribución alguna.

VOLUNTARIOS

Marisa del Barrio Yesa

Secretaria del Patronato y responsable del Área Legal

Carmen Sierra San Miguel

Responsable de desarrollo de relaciones con empresas.

José Antonio Fernández

Responsable de sistemas de información

Carlos Henríquez de Luna

Verónica Maganto

Área de relación con empresas e instituciones

Mayte Martín

Área de contabilidad, administración y RR.HH

Martina Salamanca

Área de formación

Alberto Raba

Carlos Cortina

Carmen Terrasa

Área de Coaching

Paloma Gutiérrez

Área de comunicación

VOLUNTARIADO CORPORATIVO◆ **Attest**

Colaboración de profesionales de ATTEST para impartir formación en materia jurídica a los jóvenes que han pasado por el centro de trabajo de ITER en Leganés para formarse en habilidades sociales, atención al cliente y búsqueda activa de empleo.

◆ **Mnemon Group**

Colaboración por parte de empleados del grupo Mnemon para impartir materias de motivación frente al empleo y la empresa a los jóvenes que participan en los cursos de formación.

◆ **DHL**

Acercar a los participantes en la formación el funcionamiento de una central de logística y las salidas profesionales que tiene este nicho de mercado.

EQUIPO

El equipo humano de ITER en el año 2014 ha estado formado por:

◆ **Jorge Centeno**

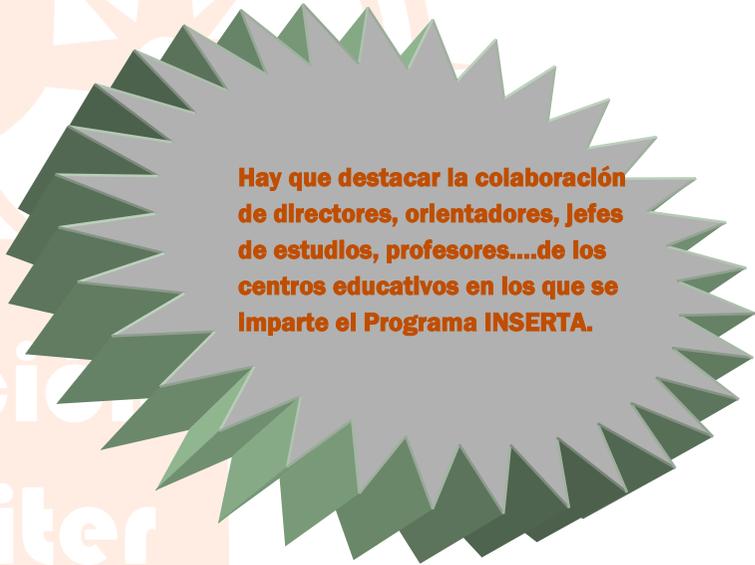
Área de operaciones y metodología. Técnico de empleo.

◆ **Lourdes Beltrán**

Área de comunicación y soporte. Técnico de empleo.

◆ **Carmen García**

Área de proyectos. Técnico de empleo.



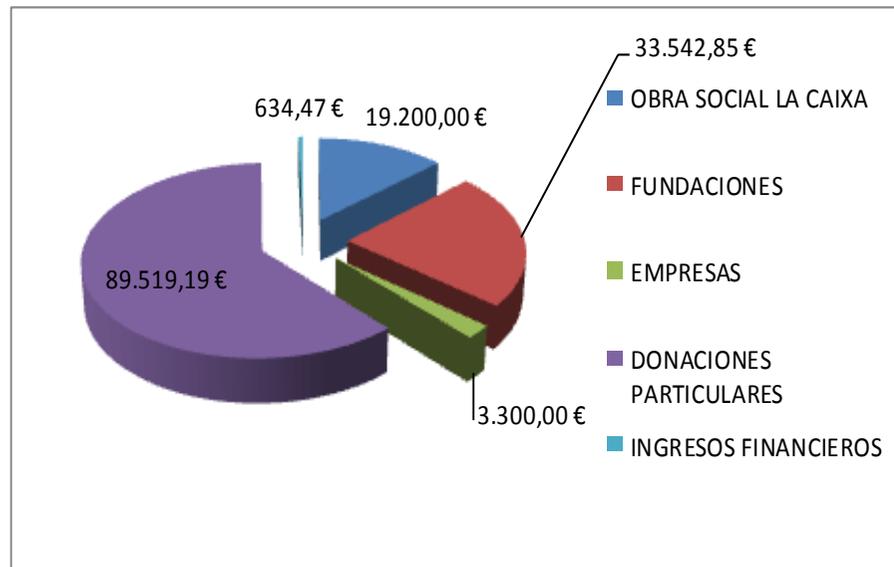
Hay que destacar la colaboración de directores, orientadores, jefes de estudios, profesores....de los centros educativos en los que se imparte el Programa INSERTA.

11. INFORMACIÓN ECONÓMICA

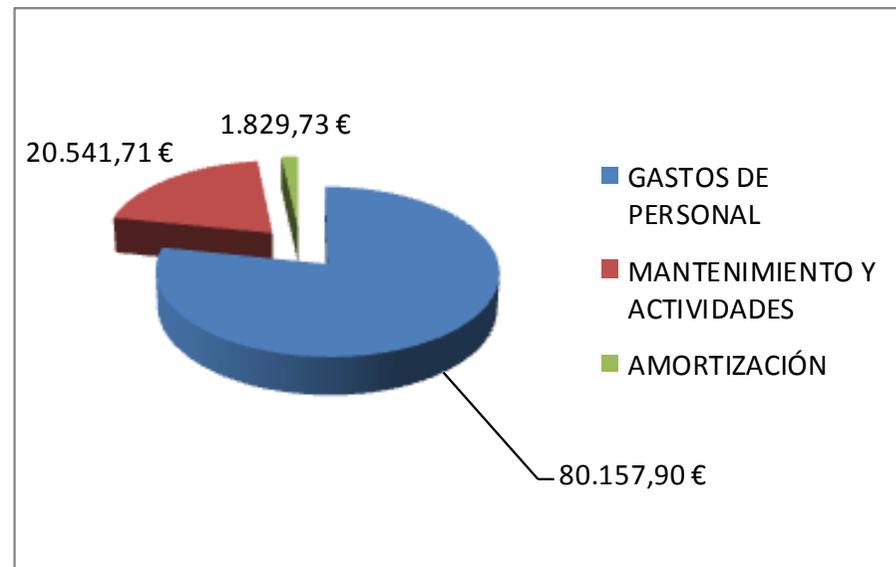
La Fundación ITER se ha financiado a través de las cuotas de sus colaboradores y de las aportaciones de donantes particulares, empresas y/o fundaciones que han deseado contribuir desinteresadamente a los fines de la Fundación.

Las actividades de la fundación han sido completamente gratuitas para los usuarios a las que se han dirigido.

INGRESOS

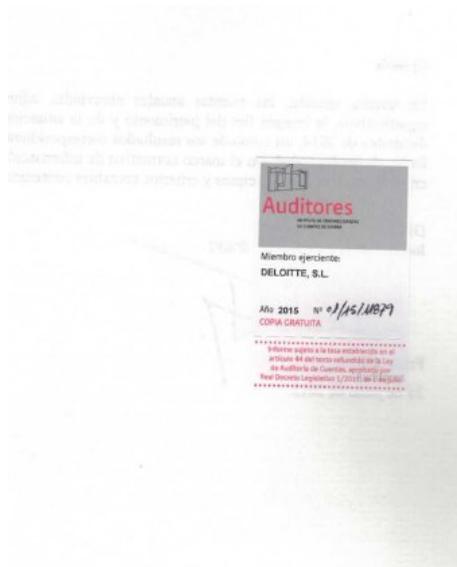


GASTOS



Auditoría:

Si bien se está aún lejos de la obligación legal de auditoría, el ser auditados, y especialmente por Deloitte, la compañía líder en España de servicios de auditoría, añade un elemento más de tranquilidad y transparencia a los donantes y colaboradores.



Deloitte, S.L.
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
Torre Picasso
28020 Madrid
España
Tel.: +34 915 14 50 00
Fax: +34 915 14 51 80
www.deloitte.es

INFORME DE AUDITORÍA DE CUENTAS ANUALES ABREVIADAS

Al Patronato de
Fundación Ite:

Informe sobre las cuentas anuales abreviadas

Hemos auditado las cuentas anuales abreviadas adjuntas de Fundación Ite, que comprenden el balance abreviado al 31 de diciembre de 2014, la cuenta de resultados abreviada y la memoria abreviada correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha.

Responsabilidad del Presidente del Patronato en relación con las cuentas anuales abreviadas

El Presidente del Patronato de la Fundación es responsable de formular las cuentas anuales abreviadas adjuntas, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de Fundación Ite, de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable a la entidad en España, que se identifica en la Nota 2.1 de la memoria abreviada adjunta, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales abreviadas libres de incorrección material, debida a fraude o error.

Responsabilidad del auditor

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre las cuentas anuales abreviadas adjuntas basada en nuestra auditoría. Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la auditoría de cuentas vigente en España. Dicha normativa exige que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos la auditoría con el fin de obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales abreviadas están libres de incorrecciones materiales.

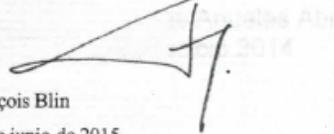
Una auditoría requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los importes y la información revelada en las cuentas anuales abreviadas. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales abreviadas, debida a fraude o error. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante para la formulación por parte de la Fundación de las cuentas anuales abreviadas, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la Fundación. Una auditoría también incluye la evaluación de la adecuación de las políticas contables aplicadas y de la razonabilidad de las estimaciones contables realizadas por la dirección, así como la evaluación de la presentación de las cuentas anuales abreviadas tomadas en su conjunto.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión de auditoría.

Opinión

En nuestra opinión, las cuentas anuales abreviadas adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de Fundación Iter al 31 de diciembre de 2014, así como de sus resultados correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo.

DELOITTE, S.L.
Inscrita en el R.O.A.C. nº S0692



François Blin
25 de junio de 2015

Análisis de transparencia y buenas prácticas:

Fundación ITER cuenta con el sello de Fundación Lealtad que tiene como objetivo reforzar la confianza de los donantes en la Fundación ITER y mostrar el compromiso de la misma con la transparencia.



Tanto la Auditoría de la compañía Deloitte, como ser analizados por Fundación Lealtad, añade un plus de transparencia para donantes y colaboradores.

AGRADECIMIENTOS

La labor que la Fundación ITER realiza en favor de la integración sociolaboral de los jóvenes en riesgo de exclusión social por fracaso escolar en la Comunidad de Madrid, sería imposible sin los simpatizantes y colaboradores que aportan sus donaciones, su trabajo y sus conocimientos desinteresadamente.

Una larga lista de voluntarios, simpatizantes, donantes, empresas colaboradoras, asociaciones y fundaciones han apoyado a lo largo del año ésta labor mediante donaciones, aportaciones económicas o prestando servicios profesionales muy diversos.

A todos ellos , **MUCHAS GRACIAS !!**

accenture
High performance. Delivered.

GABINETE
EMPRESARIAL
VERGARA



Carrefour 

Deloitte.

ATTEST

telepizza[®]

The Phone House

Con la colaboración de:

 **Obra Social "la Caixa"**

**fundación
San Martín
de porres**
Desde 1962 En Confianza



**grupo
SIM**

CORTEFIEL

