

# Proyecto "LANTANA"



- Título del documento: Proyecto de Inserción Sociolaboral "LANTANA"
- Institución promotora: Cabildo de Gran Canaria. Consejería de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad
- Fecha de elaboración: 2009
- Diseño del documento: Equipo Técnico





# Índice

	<b>Páginas</b>
1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	... 3
2. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO	... 4
3. IDENTIFICACIÓN ENTIDAD PROMOTORA	... 9
4. PROYECTO. FUNDAMENTACIÓN	...9
5. OBJETIVO Y FINALIDAD DEL PROYECTO	...12
6. ACTIVIDADES A REALIZAR	
a. ACTIVIDADES PROPIAS DE JARDINERÍA	... 12
b. ACTIVIDADES DE AJUSTE AL ENTORNO LABORAL	... 14
c. ELABORACIÓN DE UN PLAN PERSONALIZADO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO	... 14
7. OTRAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PROYECTO QUE SE ESTIMEN DE INTERÉS	... 15
8. CALENDARIO DE ACTUACIÓN	... 16
9. DESTINATARIOS DEL PROGRAMA	...17
10. RECURSOS	...18
10.1 RECURSOS PERSONALES	...19
10.2 RECURSOS MATERIALES	
11. PRESUPUESTO DEL PROYECTO	...19
12. EVALUACIÓN	...19
ANEXO 1. PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO	...21
ANEXO 2. PROSPECCIÓN	...22





## MEMORIA DEL PROGRAMA "LANTANA"

### 1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El Cabildo de Gran Canaria está desarrollando, entre sus acciones estratégicas, una serie de líneas de trabajo relacionadas con la restauración, la conservación del medio ambiente, de sus recursos naturales y la promoción de los beneficios económicos y sociales que supone la realización de una gestión ambiental sostenible por parte del tejido empresarial de Gran Canaria.

En este sentido, la Consejería de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad, concedora de la acuciante necesidad de fomentar las actividades vinculadas a la gestión de recursos naturales y la **búsqueda de nuevas alternativas generadoras de riqueza y empleo en el sector ambiental**, está promoviendo la actividad de "empleos-verdes" como nueva fuente de riqueza de este sector en consonancia con la Agenda 21 Local.

Es en este marco surge la idea del proyecto que nos ocupa, con el claro objetivo de apoyar la restauración y conservación del medio ambiente, al mismo tiempo que difundir una nueva fuente de empleo, prestando especial atención a los colectivos más desfavorecidos, entre los que se encuentran las personas con enfermedades mentales. Se persigue integrar los sectores ambientales y la generación de puestos de trabajo para personas con especiales dificultades de inserción laboral. Con el fin de ofrecer la oportunidad a estas personas de integrarse al mundo laboral.

El proyecto "LANTANA" se integra de forma directa y estrecha con la filosofía y objetivos del Plan Estratégico de Empleo de Gran Canaria PEEGC(2008-2011), cuyo **objetivo general** es:

Potenciar de manera integral el crecimiento, riqueza y desarrollo de la Isla de Gran Canaria, fomentando actuaciones de empleo, desarrollo local y formación, todas ellas desde una perspectiva de igualdad y sostenibilidad, gestionadas desde la Corporación Insular y en colaboración con otras Entidades que participan, actúan e intervienen de forma concertada en el territorio.

Este proyecto se desarrolla concretamente en torno al Objetivo:

- 2.2 de Apoyar, impulsar y ejecutar acciones dirigidas a la inserción laboral de personas con discapacidad, fomentando nuevos modelos empresariales, como los Centros Especiales de Empleo, que apuesten por la integración y empleabilidad de personas con discapacidad  
Dentro de la línea estratégica II: Promoción y Orientación

-En la línea 2.2.3. de Apuestas por iniciativas novedosas e innovadoras que permitan la inserción y permanencia del colectivo en el mercado laboral

Y en relación a la línea transversal III: Sostenibilidad,

-Actuaciones relacionadas con la potenciación de actuaciones de empleo ligadas al medioambiente

-Impulso de iniciativas empresariales e investigación continua de Nuevos Yacimientos de Empleo.





Dado que el turismo y los servicios actúan como principales fuerzas motrices de la economía de la isla, y que sólo una pequeña parte de las empresas ligadas a estos sectores cuentan con un sistema de gestión ambiental aprobado, se aprecia la necesidad de profundizar en la promoción de los beneficios económicos y sociales del mismo.

De este modo, La Agenda 21 Local viene definida como una propuesta para que las comunidades locales traten de elaborar, con la mayor participación ciudadana posible, programas de acción local que, entre otros aspectos, den mayor relevancia a la consideración de los problemas ambientales que cada comunidad tenga planteados o se le pudieran plantear.

Los sectores públicos (gobierno, instituciones, etc) y privados (turístico, pesquero, etc) creen firmemente que el futuro de la sociedad, como un todo, está en el acertado actuar en el presente y para hacer realidad esta premisa es necesario generar herramientas que ayuden a la creación de oportunidades de negocio que, además de brindar el capital necesario para el mantenimiento y la conservación de estos espacios naturales, generen empleo local y mejoren la calidad de vida de los habitantes de la región.

## 2. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

La parte laboral del proyecto se desarrollará en el municipio de la Villa de Agüimes, en la Zona Industrial del Polígono de Arinaga.

Las actividades de ajuste laboral se desarrollarán en la Consejería de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad del Cabildo de Gran Canaria, sita en la Avda. Primero de Mayo nº 39-2ª planta, municipio de Las Palmas de Gran Canaria.

### 2.1. IDENTIFICACIÓN DEL ENTORNO

#### 2.1.1. Localidad: Municipio de la Villa de Agüimes

El Proyecto que se propone será ejecutado en el municipio costero de Agüimes, que cuenta con una población de 28.224 habitantes (según datos padrón 2008), situado en el sureste de Gran Canaria.



Mapa de situación del Municipio e imagen del Polígono Industrial de Arinaga en Agüimes





En este municipio, se encuentra localizado el Polígono Industrial de Arinaga, situado en la comarca de mayor potencial de desarrollo industrial y comercial de Gran Canaria y dentro del Municipio de Agüimes, a tan solo 25 km. de la capital de la isla - Las Palmas de Gran Canaria y Puerto de la Luz y de Las Palmas -, a 8 km. del Aeropuerto Internacional y a 22 km. de la Zona Turística del Sur. Tiene una superficie de 6 millones de m<sup>2</sup>. entre área industrial distribuida en cinco fases y zona residencial. Por su dimensión es la más importante de Canarias y una de las principales de España.

Con una topografía prácticamente llana, se desarrolla desde el litoral costero hasta las primeras estribaciones montañosas. Su longitud alcanza 8 kms. y su anchura ronda los 2 km. Cuenta con importantes comunicaciones como Puerto propio y accesos directos a la autopista GC-1, atravesada además por otras dos carreteras comarcales, la C-812 que en sentido Norte-Sur enlaza Las Palmas con Mogán y la C-815 que en sentido Este-Oeste une Arinaga con Agüimes.

Estas características orográficas, hacen de este lugar un sitio ideal para poner en práctica este proyecto, ya que al ser una superficie de actuación prácticamente llana permite tener al grupo de trabajo siempre visible y a la vez impide la dispersión del grupo en zonas de difícil acceso en zonas rurales escarpadas para evitar así la desorientación de los trabajadores debido a sus especiales características.

Otro de los motivos fundamentales por los que se ha decidido desarrollar este trabajo en Agüimes, se debe a que el Municipio de Agüimes, conforma junto con el Municipio de Ingenio y Santa Lucía, la mancomunidad del Sureste de Gran Canaria.

Desde su creación, la Mancomunidad del Sureste ha venido trabajando para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos que la conforman y el Medio Ambiente. Entre los logros obtenidos por la Mancomunidad caben destacar los grandes avances en materia hidráulica llevados a cabo, lo que la ha convertido en un importante referente mundial en este campo, logrando además que la falta de agua sea un recuerdo del pasado en estos municipios. No obstante, el trabajo mancomunado no se ha limitado a atajar el grave problema del agua que sufrían, sino que también ha ido enfocado a resolver otros aspectos de interés para el desarrollo y la mejora de la calidad de vida de la comarca, como son la gestión energética y de sus residuos.

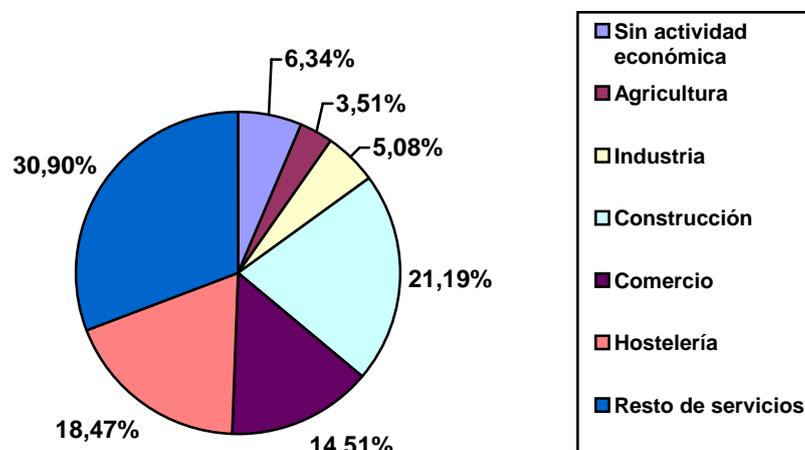




## CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA DEL MUNICIPIO

Municipio de Agüimes (datos Octubre 2009)			Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
Población	28.224 (3,40% de la isla)					
Desempleados/as	3817		1851	1966	48,49%	51,51%
% de Desempleados/as por habitante y municipio	13,52%					
Desempleados por Sector Económico						
Sin actividad económica	242	6,34%	71	171	29,34%	70,66%
Agricultura	134	3,51%	24	110	17,91%	82,09%
Industria	194	5,08%	129	65	66,49%	33,51%
Construcción	809	21,19%	735	74	90,85%	9,15%
Comercio	554	14,51%	165	389	29,78%	70,22%
Hostelería	705	18,47%	256	449	36,31%	63,69%
Resto de servicios	1179	30,90%	471	708	39,95%	60,05%

Desempleados por sector económico





### Caracterización por sectores económicos

Asimismo, y a la vista de la tendencia observada tanto a nivel estatal, insular, como a nivel municipal, el mayor nivel de desempleados se sitúa en la construcción, seguido de la hostelería. Es en esta línea en la que encuentra justificación el presente proyecto, el cual pretende fomentar nuevos yacimientos de empleo ligados a personas con especiales dificultades de inserción social, en este caso personas con enfermedades mentales, preparándolas como promotoras de la recuperación, conservación, y mantenimiento del medio ambiente, ocupando así un nicho de actividad hasta el momento inutilizado.

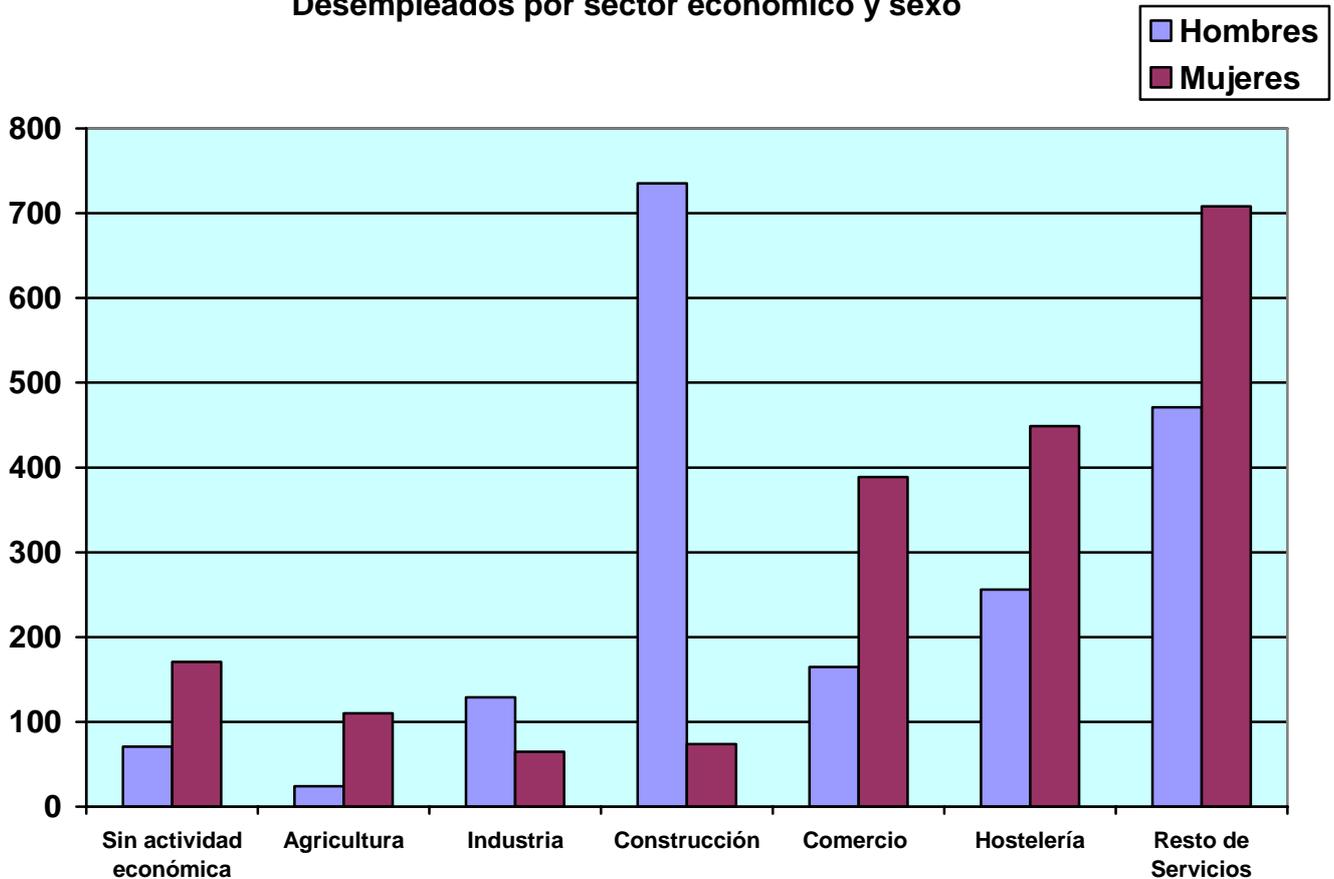
Desempleados/as por sectores económicos y sexo							
		SEXO				Total	
		HOMBRES		MUJERES			
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
SECTOR ECONOMICO	Sin actividad económica	71	1,86%	171	4,48%	242	6,34%
	Agricultura	24	0,63%	110	2,88%	134	3,51%
	Industria	129	3,38%	65	1,70%	194	5,08%
	Construcción	735	19,25%	74	1,94%	809	21,19%
	Comercio	165	4,32%	389	10,19%	554	14,51%
	Hostelería	256	6,70%	449	11,77%	705	18,47%
	Resto de servicios	471	12,34%	708	18,56%	1179	30,90%
<b>Total</b>		1851	48,48%	1966	51,52%	3817	100,00%

Tablas de elaboración propia.

Fuente: datos extraídos del OBECAN y del ISTAC.



### Desempleados por sector económico y sexo



Desempleados/as por niveles de estudios							
		SEXO				Total	
		HOMBRES		MUJERES			
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
NIVEL FORMATIVO	SIN ESTUDIOS	0	0	2	0,05%	2	0,05%
	ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS	62	1,62%	72	1,89%	134	3,51%
	ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	1016	26,62%	846	22,16%	1862	48,78%
	EDUCACION SECUNDARIA	683	17,89%	843	22,09%	1526	39,98%
	ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS	90	2,36%	203	5,32%	293	7,68%
<b>Total</b>		<b>1851</b>	<b>48,49%</b>	<b>1966</b>	<b>51,51%</b>	<b>3817</b>	<b>100,00%</b>





### **Caracterización por nivel formativo de los demandantes de empleo**

En cuanto a la adecuación del proyecto a las demandas de cualificación de la población cabe destacar que a la vista de los elevados porcentajes de personas desempleadas que presenta un bajo nivel formativo, el proyecto que se propone brindará una nueva oportunidad de profesionalización de las mismas, a través de la adquisición de unas nuevas competencias y formación práctica práctica en un área que permitirá su inserción en un empleo que responde a las nuevas tendencias del empleo verde, que demanda especialistas en este sector. A la vez que potencia dos yacimientos de empleo con interesantes perspectivas de crecimiento y generación de empleo, las actividades relacionadas con la gestión y recuperación del medio ambiente y brindando la oportunidad a los colectivos de personas con deficiencias mentales de incorporarse al mundo laboral.

### **3. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD PROMOTORA**

**DENOMINACIÓN: CABILDO DE GRAN CANARIA**

**C/ Agustín Millares Carló, S/N**

**Localidad: Las Palmas de Gran Canaria**

**C.P. 35002**

**Provincia: Las Palmas**

**Tfno.: 928 219 546 / Fax: 928 219 536**

**C.I.F.: P-3500001-G**

**Representante: Dña. Isabel Guerra Sánchez**

**Cargo: CONSEJERA DE EMPLEO, DESARROLLO LOCAL E IGUALDAD DEL CABILDO DE GRAN CANARIA**

### **4. PROYECTO. FUNDAMENTACIÓN**

En nuestra sociedad, el trabajo cumple un papel primordial como medio fundamental para alcanzar la plena integración social. Por ello se deben realizar los máximos esfuerzos para promover la autonomía, independencia e integración social de la persona con una enfermedad mental (en adelante PCEM). Asimismo, es una de las principales funciones el contribuir a la incorporación de este colectivo al mercado laboral, no en vano, el desempeño de una actividad supone en muchos casos, la línea divisoria que distingue a quien pertenece al grupo social y quien resulta marginado. Mientras el rol de enfermo es incapacitante, estático y marginador, el rol del trabajador, aumenta la autoestima, es dinámico y es integrador. Sin embargo, la condición de desempleado entre las personas con enfermedad mental es un denominador común y refleja la gran dificultad que tiene, tanto para obtener, como para mantener un empleo.





Así pues se hace necesaria la intervención social en el campo de la Rehabilitación Laboral, que podríamos definirla como un proceso específico, estructurado (individualizado y grupal) dirigido a ayudar y prepara a personas con enfermedades mentales crónicas. En definitiva supone facilitar la adquisición, recuperación o potenciación de hábitos, habilidades y conocimientos necesarios para posibilitar su integración laboral.

Esta población vive por lo general una situación de desempleo y marginación del mundo laboral, influyendo e interviniendo varios factores en esto; por un lado, los déficits e inhabilidades propios de la enfermedad que dificultan el desempeño y ajuste laboral, por otra parte, la falta de experiencia e historia laboral previa de esta población, al debutar la enfermedad en edades tempranas (finales de la adolescencia); la inexistencia o inadecuación de recursos comunitarios, así como el rechazo social y estigma asociado, muchas de las veces basados en el desconocimiento. Todo esto unido a un contexto laboral marcado por unas elevadas tasas de desempleo, conforman un obstáculo e inciden negativamente en las posibilidades de PCEM de encontrar un puesto de trabajo.

Estos factores interactúan de un modo complejo y exigen intervenciones diferenciales y específicas dirigidas a modular y disminuir los obstáculos y problemas existentes y a maximizar las oportunidades de realizar actividades productivas y remuneradas de este colectivo. Todo esto implica por lo tanto ofrecer recursos y Proyectos como "Recuperam-e", que posibiliten la integración laboral de esta población. Complementariamente se hace necesario, también, fomentar el desarrollo de fórmulas de empleo protegido o de creación de iniciativas empresariales para aumentar las posibilidades de acceso al empleo normalizado.

Este Programa de Integración Sociolaboral no pretende una restitución de sus protagonistas; eso sería tanto como ignorar los efectos de la patología y borrar de un plumazo una etapa de la vida y sus efectos consiguientes sobre el individuo. Lo que sí está a su alcance es desplazar al sujeto de su arraigado rol de enfermo hacia un rol normalizado. El rol de enfermo convierte al individuo en un ser sin tiempo, estático, al margen del discurrir natural de los acontecimientos; es por tanto un rol incapacitante, marginador, *que se mira a sí mismo*. El rol normalizado permite al individuo incorporarse al tiempo real, es dinámico e integrador, *mira a los demás y a su entorno*. Se trata, por lo tanto, de un proceso individual para necesidades individuales, que aporta una nueva forma de comprender y trabajar la problemática de la PCEM, donde el eje central de la intervención está en el desarrollo de las competencias y habilidades, y que necesita cada una de ellas para vivir de forma digna en el entorno natural, siendo el vehículo más eficaz para este tránsito hacia la normalización, el trabajo, entorno al cual se despliega la vida de las personas.

Debido a que el Medio Ambiente es un área que está en continuo desarrollo, debemos no sólo respetarlo, sino mantenerlo, por tanto se hace necesario el cuidado especializado de las zonas ajardinadas, por ello proponemos ejecutar el Proyecto "Recuperam-e" en la Zona Industrial de Arinaga. Uno de los procesos más relevantes de la interacción individuo-ambiente está constituido por aquel a través del cual el espacio físico se convierte en un





espacio significativo para un individuo; siendo indispensable su correcto mantenimiento para que los parques y jardines adquieran un valor positizador para la comunidad.

Se conceptualiza a los parques y jardines como un espacio de ocio y discernimiento de la ciudadanía, junto con esta función social y conjuntamente con la promoción de éstos como "espacios saludables", planteamos que un correcto mantenimiento de los mismos repercutiría no sólo en el embellecimiento residencial sino también en la promoción de su uso por parte de la población.

Para promocionar interacciones sociales positivas se plantea que el cuidado de las zonas ajardinadas favorece una configuración psico-socio-ambiental en la cual se inscriben las acciones e interacciones humanas, de manera que las relaciones entre las personas se verían beneficiadas con un esmerado cuidado de los espacios verdes.

La ejecución de este proyecto cumple una función social al ocupar a personas con una discapacidad y con serias dificultades para integrarse en el mercado laboral. Gracias al desempeño de un trabajo la PCEM adquiere el rol normalizado (o rol del trabajador) por encima del rol de enfermo. El trabajo se convierte así en un elemento de doble valor para el sujeto: por una parte, el valor intrínseco del desempeño de una actividad y sus beneficios (sociabilidad, organización del tiempo, refuerzo de la autoestima, independencia social, y económica, etc.); por otra parte, el valor del elemento terapéutico por el que el trabajo va a incidir directamente sobre su estado defectivo, mejorar su funcionamiento, aumentar la valoración de sí mismo, normalizar conductas, sentirse útil, activo, estimulado por una tarea y enriquecido gracias a la relación con las demás personas. El trabajo es la vez, resultado y determinante del curso del trastorno mental crónico. Como ya hemos mencionado, y no por ello dejaremos de hacer hincapié una vez más: el rol normalizado permitirá al individuo (re)-conocerse, (re)-hacerse, (re)-habilitarse. Convirtiéndose en un vehículo más eficaz para este tránsito hacia la normalización entorno al cual se despliega la vida de las personas.

El Cabildo de Gran Canaria, es una entidad local que desarrolla esta labor en el municipio de Agüimes con este colectivo de discapacitados, y cuyo fin es la integración a través de la Fundación AFESUR (Asociación de Familiares y Personas de una Enfermedad Mental), cuyo objetivo es la integración en la comunidad y en la vida laboral de las personas con enfermedades mentales, puesto que la inactividad, el aislamiento dentro del caparazón familiar o institucional, el embotamiento personal de una vida sin proyectos, conservan y agravan aun más los síntomas patológicos confinando al individuo a una vida marginal y sin sentido. La rehabilitación laboral va a dotar a la persona de un proyecto de vida a través del desempeño de un trabajo.

Entendemos el trabajo como un elemento de gran valor social que vertebra la vida de las personas; asimismo, el trabajo supone un factor de interacción y normalización que puede convertir a la PCEM en un individuo perteneciente a un grupo: no en vano el desempeño de una actividad supone en muchos casos la línea divisoria que distingue a quien pertenece al grupo social y quien resulta marginado. El trabajo suele generar conductas similares a las que la sociedad reconoce como propias y fomenta hábitos de conducta que identifican al sujeto como integrante de esa sociedad; del mismo modo, el trabajo genera conductas que el propio individuo reconoce como pertenecientes al grupo.





## 5. OBJETIVO Y FINALIDAD DEL PROYECTO

- 1.1 Integración sociolaboral de las PCEM en el sector agrario, capacitándoles de las destrezas y conocimientos necesarios para desempeñar una ocupación de primera necesidad en la sociedad actual.
- Favorecer la recuperación o adquisición del conjunto de conocimientos, hábitos básicos de trabajo en el sector agrario y habilidades sociolaborales.
  - Propiciar y apoyar su inserción en el mercado laboral

## 6. ACTIVIDADES A REALIZAR

### ACTIVIDADES PROPIAS DE JARDINERÍA

#### 1. Preparar el terreno y realizar infraestructuras básicas de jardines.

- 1.1. Preparar el suelo, con los medios manuales y mecánicos necesarios para favorecer la implantación de jardines y céspedes.
- 1.2. Marcar sobre el terreno, con cinta métrica, estacas, cordeles y cal, la distribución de instalaciones, drenajes, elementos auxiliares, rocallas, caminos, muros y localización de las plantas individuales y en masa, a fin de ajustarse al diseño que indican los croquis y/o planos.
- 1.3. Construir drenajes con o sin tuberías para facilitar la evacuación de las aguas sobrantes.
- 1.4. Construir rocallas, bordillos y muretes rústicos de piedra, según instrucciones o indicaciones de croquis o plano.
- 1.5. Construir caminos y escaleras rústicas, según instrucciones o indicaciones de croquis o plano.
- 1.6. Construir estanques y juegos de agua, que requieran de un montaje sencillo, según instrucciones o indicaciones de croquis o plano.
- 1.7. Preparar sustratos y contenedores para el cultivo de plantas, utilizando los productos apropiados al tipo de plantas a establecer.

#### 2. Implantar el material vegetal

- 2.1. Abrir hoyos y/o zanjas, manualmente, acondicionándolos para recibir la planta.
- 2.2. Recepcionar las plantas, ubicándolas en lugares adecuados y protegiéndolas con los medios disponibles, para mantenerlas hasta el momento de la plantación.





2.3. Marcar la distribución de las plantas en las masas, según los marcos de plantación adecuados en función del porte de las mismas y el fin perseguido, para ajustarse al diseño establecido.

2.4. Acondicionar las plantas, con las técnicas específicas requeridas para su plantación o trasplante.

2.5. Ejecutar la plantación, afianzando la planta al suelo, dando un riego posterior y en tutorando, si es necesario, para favorecer el arraigado de las plantas y la protección de las mismas.

2.6. Sembrar céspedes, manual o mecánicamente, distribuyendo uniformemente la semilla.

### 3. Mantener jardines.

3.1. Regar con los sistemas de aspersión, goteo y los tradicionales de manguera e inundación, para proporcionar el agua necesaria al jardín.

3.2. Fertilizar con los diferentes abonos a fin de restituir las sales minerales y materia orgánica necesarias para las plantas del jardín.

3.3. Podar, utilizando los medios manuales y mecánicos necesarios, aplicando diferentes técnicas de poda para: formar, mantener, rejuvenecer o lograr floraciones óptimas.

3.4. Proteger a las plantas del jardín, mediante la utilización de técnicas culturales y la aplicación de pesticidas, para lograr el buen estado fitosanitario del jardín.

3.5. Realizar las operaciones básicas necesarias para mantener limpio el jardín y en perfecto estado de conservación las infraestructuras del mismo, para maximizar las cualidades funcionales del jardín.

### 4. Realizar operaciones específicas de mantenimiento de céspedes.

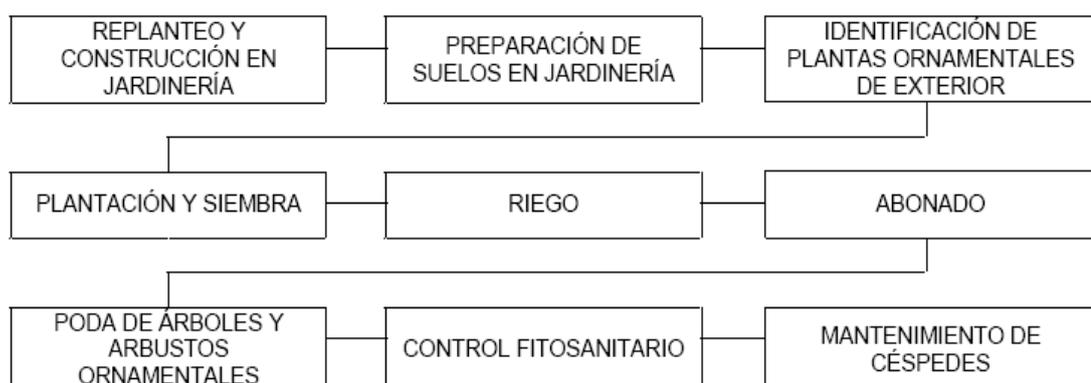
4.1. Segar los céspedes a la altura adecuada y con la máquina en perfectas condiciones para conseguir un corte correcto.

4.2. Perforar el césped por medios manuales o mecánicos, para asegurar la aireación y penetración del agua y de los recibos.

4.3. Recebar con medios manuales, el césped para mejorar la fertilidad del suelo y corregir posibles desniveles.

4.4. Comprimir el césped con medios manuales o mecánicos, para que se adapte al terreno.

4.5. Restaurar zonas de césped deterioradas, mediante resiembra o implantación de "tepes".





## b. ACTIVIDADES DE AJUSTE AL ENTORNO LABORAL

Las capacidades de la PCEM para trabajar con otros y hacer frente a presiones diarias para mantener el empleo son tan importantes como la eficacia y la competencia en la ejecución. La ausencia o carencia de adaptación laboral pueden afectar sustancialmente al mantenimiento del empleo por parte de la PCEM. Por tanto entendemos como habilidades de ajuste al entorno personal aquellas habilidades sociales necesarias para interactuar con compañeros/as y monitor/a, así como manejar los problemas y situaciones interpersonales que se presenten.

Se trabajarán las siguientes habilidades:

- Método y orden en la ejecución de las tareas.
- Sentido de la observación.
- Papel en el grupo.
- Interacción con compañeros y el monitor del taller.
- Capacidad para iniciar y mantener una conversación.
- Capacidad para solicitar y ofrecer ayuda.
- Capacidad para expresar críticas y valoraciones.
- Empleo del tiempo laboral.
- Administración del tiempo de Ocio (descansos).
- Manejo de situaciones estresantes.
- Habilidad para trabajar con otros.
- Nivel de comunicación verbal y no verbal.

## c. ELABORACIÓN DE UN PLAN PERSONALIZADO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Este taller estará siempre activo, se adaptará a cada PCEM, se intentará trabajar los aspectos que lo componen de forma grupal (aunque en algunos contenidos se trabajarán de forma individual, elaboración del C.V., preparación de entrevistas de selección, elaboración de itinerarios, etc.), pues pretendemos que éste cubra un doble objetivo, el de entrenar en estas actividades y desarrollar habilidades básicas atendiendo las demandas del mercado laboral.

De forma conjunta con la PCEM se elaborará un plan personalizado de búsqueda activa y sistematizada de empleo, éste incluye:

- Aproximación a la situación individual de cada persona





- Elaboración de un diagnóstico profesional y personal.
- Análisis de las capacidades profesionales.
- Ayuda en la definición del objetivo profesional
- Itinerario de búsqueda de empleo.
- Recogida de datos sobre ofertas de empleo (Servicio Canario de Empleo), prensa, Internet, etc.
- Relación de bolsas de empleo.
- Listado de empresas de trabajo temporal.
- Relación de empresas, que recogen solicitudes, curriculum o realizan entrevistas.
- Listado de instituciones y direcciones de interés para la Orientación y búsqueda de empleo.
- Asesoramiento durante los procesos de selección en los que participe la PCEM

## **7. OTRAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PROYECTO QUE SE ESTIMEN DE INTERÉS**

7.1. Introducir a las PCEM en el conocimiento de los principales problemas medioambientales, tanto a nivel general, como en el ámbito laboral, y su aplicación a la profesión a través del desarrollo de buenas prácticas medioambientales.

7.2. Acompañamiento de la PCEM, realizando las acciones necesarias de seguimiento y apoyo que cada cual necesite para asegurar su mantenimiento en el mundo laboral, del modo más autónomo y normalizado que sea posible para propiciar y apoyar su inserción.





### 8. CALENDARIO DE ACTUACIÓN

#### PROYECTO LANTANA

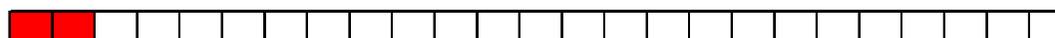
#### Proyecto de Inserción Sociolaboral

Duración: 24 semanas

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

#### Fase I. Acogidas

Acogidas Individuales



#### Fase II. Inserción

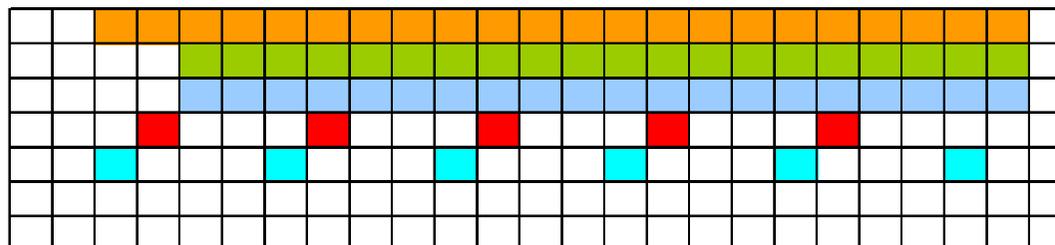
Actividades de Ajuste Laboral

Ejecución de tareas propias de Jardinería

Elaboración de un plan personalizado de búsqueda de empleo

Sesión Individual

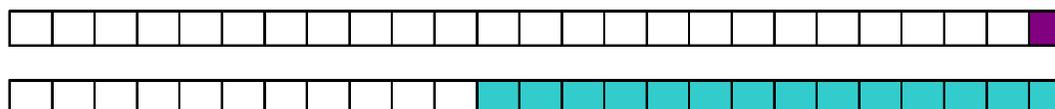
Sesión grupal



#### Fase III. Evaluación

#### Fase IV. Acompañamiento

#### Prospección



Personas Acogidas	25
Personas Proyecto	10

- Sesión Individual
- Actividades de Ajuste Laboral
- Prospección
- Acompañamiento
- Sesión grupal
- Elaboración de un plan personalizado de búsqueda de empleo
- Ejecución de tareas propias de Jardinería

Las sesiones individuales señaladas son las mínimas obligatorias, ya que la psicóloga tendrán sesiones individuales necesarias a petición de los usuarios.



## 9. DESTINATARIOS DEL PROGRAMA

Los destinatarios del proyecto serán 8 peones con enfermedades mentales para realizar las actividades propias de este proyecto, y un capataz para coordinar y dirigir al equipo. Los peones tendrán que reunir los siguientes requisitos:

- Estar estabilizados psicopatológicamente.
- Que manifiesten el deseo de integrarse en el mercado laboral.
- Tener una edad comprendida entre los 18 y 40 años.
- No percibir pensiones incompatibles con el desempeño de un trabajo.





## 10. RECURSOS

### 10.1 RECURSOS PERSONALES

Categoría Laboral	Ocupación	G Cotiz	Epig Cotiz	Coste Unitario			Nº Trabajadores	Duración Meses	Tipo de Jornada (Parcial)	Costes Totales
				Salarios	Cotiz S S	Total				
Encargado de Taller	Capataz	2	32,6 5%	925,28	302,10	1.227,38	1	6	30 h/s	7.364,28
Indemnización Fin Contrato										122,75
Personal no cualificado	Peones de Jardinería	10	32,6 5%	582,00	190,02	772,02	8	6	30 h/s	37.056,96
Indemnizaciones Fin Contrato										617,62
<b>TOTALES.....</b>										<b>45.161,61</b>

10.1(\*) Las contrataciones del personal detallado se harán dentro del Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, convenio por el que se rigen las contrataciones de la entidad.





## 10.2 RECURSOS MATERIALES

Gastos de Gestión, Administración y Transporte	4.838,39

## 11. PRESUPUESTO DEL PROYECTO

Costes Salariales	44.421,24
Indemnizaciones	740,37
Gtos de Gestión , Administración y Transporte	4.838,39
Totales	50.000,00

## 12. EVALUACIÓN

La evaluación del proyecto de inserción se establece como un proceso continuo y dinámico, contemplando:

- La evaluación general del servicio
- La evaluación individualizada de cada usuario.

La evaluación es la parte fundamental del proyecto, ya que en ella se puede descifrar si se ha conseguido o no lo planificado en el mismo.

El modelo de evaluación elegido forma parte del grupo de los **experimentales** o sea un modelo de evaluación simple, se realizará una evaluación **antes - después**.

### OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden conseguir con la evaluación del proyecto son los siguientes:

Medir el grado de idoneidad, efectividad y eficiencia del mismo:

**Idoneidad:** capacidad que tiene el proyecto para resolver el problema que lo originó.

**Efectividad:** capacidad que tiene las actividades y tareas del proyecto para alcanzar los objetivos y metas que en él se definen.

**Eficiencia:** el índice de productividad del proyecto.

Facilitar el proceso de tomas de decisiones. Decisiones que pueden ser de la siguiente índole:

Mejorar sus prácticas o procedimientos.





Añadir o desechar técnicas que se han empleado.

Aceptar o rechazar el enfoque que se le ha dado.

## VARIABLES A MEDIR.

### De la ejecución.

#### a) Propiedad del proyecto.

- ¿Los objetivos y metas que orientan la ejecución del proyecto, tienen la misma relevancia que en momento en que se formuló?
- ¿Qué aspectos dan base suficiente para afirmar que el proyecto está apuntando a resolver las necesidades concretas que se consideraron al formular el proyecto?
- ¿La comunidad beneficiada del proyecto opina sobre el grado de deseabilidad con el mismo entusiasmo que antes de su puesta en marcha?
- ¿Si en el momento actual se diera la formulación del proyecto para resolver el mismo cuadro de problemas que se tomó en consideración anteriormente, se definirán los mismos objetivos y metas?

#### b) Idoneidad del proyecto.

- ¿Eran las acciones desarrolladas las más adecuadas para lograr las metas definidas?
- ¿La metodología utilizada está dando los resultados previstos en la formulación del proyecto?
- ¿Qué modificaciones serían necesario introducir a las acciones para lograr mejorar los resultados?
- ¿Qué obstáculos y facilidades han encontrado las acciones dentro de los beneficiarios del proyecto, el medio físico y material en que se han ejecutado y dentro del grupo ejecutor?

#### c) Efectividad del proyecto.

- Evaluación de las metas:
  - Evaluación de la cantidad: medir el número de unidades logradas en comparación con el número de unidades programadas.





- Evaluación del tiempo: el tiempo empleado en la consecución de las metas en comparación con el tiempo previsto.
- Evaluación de los objetivos: grado de obtención de los objetivos.

d) Eficiencia del proyecto.

- Cantidad de esfuerzos en términos económicos, materiales y humanos que se invierten en la producción de cada unidad que conforman las metas del proyecto.

### Anexo I.- Plan de Acompañamiento

La Consejería de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad del Cabildo de Gran Canaria cuenta con los medios adecuados para la realización del plan de acompañamiento, teniendo a disposición de los trabajadores un **Servicio de Orientación e Inserción Laboral** (SOIL). Desde este servicio se realizarán las tareas de acompañamiento para ayudar a las personas con enfermedad mental que participan en este proyecto en situación de búsqueda de empleo a construir una nueva solución profesional de futuro real y adecuada. Para ello se realizarán tareas de:

#### **APOYO A LA PERSONA**

- Evitamos que se encuentre solo ante la situación de buscar trabajo.

#### **APOYO AL ENTORNO**

- En función de la situación personal-familiar.

#### **ASESORAMIENTO**

- Orientamos profesionalmente.
- Entrenamos en técnicas de búsqueda de empleo.

#### **AYUDA PARA ENTRAR O VOLVER AL MERCADO LABORAL**

- Trabajamos juntos para conseguir el objetivo.





Para la consecución del objetivo de inserción laboral se seguirán las siguientes fases:

- ▶ Fase de acogida
  - ▶ Aproximación a la situación individual de cada persona.
- ▶ Fase II. Orientación/Preparación
  - ▶ Elaboración de un diagnóstico profesional y personal.
  - ▶ Análisis de las capacidades profesionales.
  - ▶ Ayuda en la definición del objetivo profesional.
  - ▶ Preparación para afrontar con éxito entrevistas de selección y de información.
- ▶ Fase III. Activación
  - ▶ Planificar una búsqueda ACTIVA y SISTEMATIZADA de un puesto de trabajo.
  - ▶ Asesoramiento durante los procesos de selección en los que participe el candidato.
  - ▶ Seguimiento cercano durante todo el proyecto.
  - ▶ Acompañamiento en la empresa una vez empleado el candidato, realizando las acciones necesarias de seguimiento tanto con la empresa como con el trabajador.

## Anexo 2. Prospección

Desde el **Servicio de Orientación e Inserción Laboral (SOIL)**. Se dará información y apoyo personalizado para desarrollar el plan de búsqueda a cada una de las personas con enfermedad mental que participa en el proyecto.

- ▶ Acciones Específicas:
  - El "candidato" determina, con apoyo del orientador laboral sus *empresas objetivo*.
  - Utilizamos nuestra Red de Contactos (Funcatra, Servicio Canario de Empleo, Centros Especiales de Empleo) y nuestras fuentes de información.
  - Toma de contacto con diversas empresas para la captación de ofertas y recopilación de datos.(Rastreadores de Empleo)





- Seguimiento individualizado de las acciones desarrolladas por las personas partícipes del proyecto.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 11 de Noviembre de 2009

La Consejera de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad

Fdo: Dña. M<sup>a</sup> Isabel Guerra Sánchez

