



- **Publicación e prazos.-** Os requirimentos orzamentarios e administrativos ditaminan que, a efectos prácticos, toda a formación ofertada deba concentrarse nos últimos meses do ano, co que nos atopamos con unha saturación de oferta nesas datas que determina dificultades á hora de conseguir alumnos, atopar espazos axeitados e realizar unha xestión axeitada. Mentres, outras épocas (como o primeiro trimestre anual), carecen totalmente de actividade. Coñecemos as dificultades, pero apostamos por unha flexibilización e adecuación de prazos e condicións ás necesidades reais detectadas.
- **Seguimento e avaliación.-** o seguimento das accións de formación coas entidades impartidoras supón un esforzo importante para o equipo.
- **A calidade da formación** impartida é fundamental ao parecer deste equipo. Non soamente na organización e realización da actividade senón tamén en canto a contidos, á xestión das prácticas, á xestión das incidencias acontecidas cos participantes, á adecuación do persoal docente á acción formativa impartida. Así como outros aspectos máis transversais, que poden ser a responsabilidade das asistencias, xustificación das faltas, entrega de diplomas, etc. que consideramos que forman parte do proceso de aprendizaxe e do itinerario das persoas.

Consideramos que moitos destes aspectos están sendo descoidados e que non se avalían ao final do proceso porque non existe unha suficiente supervisión.

5.8.- Intermediación laboral

Outro dos piares do traballo que desenvolvemos, ademais do traballo directo coa persoa, é a apertura cara o exterior, a difusión do Plan entre as entidades e o empresariado da cidade, de xeito que se poida visibilizar o traballo que facemos co conseguinte beneficio para as persoas coas que traballamos. É xusto recoñecer que parte desa apertura xa nos ven dada, debido a que



moitas das empresas e entidades que chegan a nós veñen recomendadas a través de terceiros que xa utilizaron noutras ocasións os nosos servizos de xeito satisfactorio.

5.9.- Indicadores de emprego

Un elemento común a todas as persoas incluídas no plan é a necesidade de realizar busca de emprego como parte integrante do seu itinerario de inserción. Se ben nalgúns casos a súa situación e habilidades determinan que este tipo de acción debe quedar postergada ata cumprir outros obxectivos prioritarios (saúde, vivenda...), a meirande parte dos usuarios son orientados e asesorados para iniciar esa búsqueda de xeito inmediato. Ademais do traballo que poidan realizar pola súa conta, o Plan ofrécelle un espazo onde poder consultar diariamente as ofertas de emprego publicadas en prensa ou internet. Xunto a iso, non podemos esquecer a xestión de ofertas recibidas directamente no departamento por parte de empresas e particulares.

Así, e dado o anteriormente exposto, facemos, a nivel operativo, unha distinción entre:

- **Ofertas directas:** Son aquelas recibidas directamente no departamento e xestionadas polo equipo a través da bolsa de emprego.
- **Ofertas indirectas:** Son aquelas recollidas a través de diferentes medios: prensa, internet...e das que se fai unha exposición pública no taboleiro de ofertas para facilitar que cheguen a un maior número de persoas.

Ofrécense a continuación os datos relativos á cuantificación das ofertas directas recibidas, distribuídas segundo unha variable temporal (mes de recepción).

Táboa nº 21: Número de ofertas directas recibidas e usuarios derivados. Ano 2010

Meses	Xan	Feb	Mar	Abr	Ma	Xuñ	Xull	Ag	Set	Out	Nov	Dec	Total
Ofertas	3	1	1	1	1	2	6	6	4	10	1	1	37
Usuarios Derivados	1	1	2	2	1	3	10	11	13	1	5	2	52

Fonte: Elaboración propia, 2010

Comentario: Un total de 50 persoas foron derivadas un total de 36 postos de traballo xestionados directamente polo PGIS. O perfil das ofertas recibidas foi moi variado, e maioritariamente centrado no sector servizos, especialmente na atención persoal: persoal doméstico, coidado de nenos e maiores...

As cifras de derivación recollidas representan o número real de persoas derivadas, é dicir, que amosaron interese na oferta e as súas condicións de traballo e salariais. Realmente, a cifra de persoas consideradas como candidatas e chamadas para informar da oferta é moi superior, mais son diferentes factores os que determinan a non derivación: incompatibilidade horaria, desacordo coas tarefas ou as condicións de traballo, non localización... co que o traballo técnico realizado implica un esforzo de comunicación, concienciación e motivación.

Táboa nº22: Número de usuarios derivados a ofertas directas. 2010

Sexo	Derivacións	%
Homes	4	7,7
Mulleres	48	92,3
Total	52	100%

Fonte: Elaboración propia, 2010

Comentario: Das persoas derivadas a ofertas de emprego, máis dun 90% das derivacións realizouse con mulleres, o que se debe tanto a que representan a maioría dos participantes no PGIS como á orientación das ocupacións que se nos solicita cubrir, maioritariamente feminina (atención a persoas maiores e enfermos, empregadas de fogar, limpeza...).

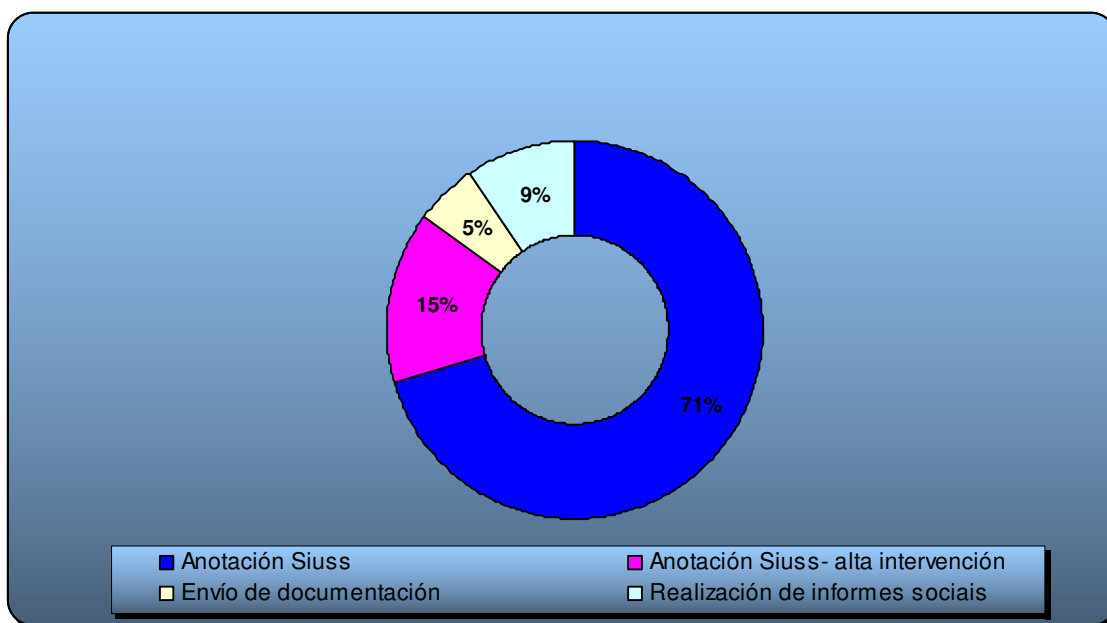
5.10.- Outras Xestións realizadas polo Equipo de Inclusión

Táboa nº23: Outras xestións realizadas polo Equipo

XESTIÓNS	UTS														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Anotación SIUSS	14	82	44	18	195	40	0	14	7	12	12	30	8	22	498
Alta intervención SIUSS	9	15	12	2	26	10	0	2	1	7	2	7	4	7	104
Envío de Documentación	2	1	3	1	17	10	0	1	0	2	0	0	0	0	37
Realización de Informes Sociais	5	7	4	4	20	17	0	2	0	4	2	2	0	0	67
Total	30	105	63	25	258	77	0	19	8	25	16	39	12	29	706

Fonte: Elaboración propia, 2010

Gráfico nº 17: Outro tipo de xestións do equipo



Fonte: Elaboración propia, 2010

Durante o ano 2010 o equipo mantivo un total de **61 xuntanzas** de coordinación con distintas entidades, servizos da concellería e outros organismos da cidade.

6.- OUTRAS ACTIVIDADES

Outras ACTIVIDADES desenvolvidas ou promovidas dende o Equipo de inclusión sociolaboral no ano 2010 foron:

OBRAIDOIROS DE INFORMÁTICA

A demanda de formación informática é unha constante polos nosos usuarios ao longo do ano. Se ben é relativamente frecuente atopar cursos de informática avanzada, non o é tanto a impartición de cursos de iniciación, e especialmente dirixidos e pensados para o colectivo co que traballamos. Así, planificamos para este ano 2010 4 obradoiros de alfabetización informática, 2 deles desenvolvidos por persoal colaborador do PGIS e os outros dous por unha profesora contratada polo Concello. A duración de cada un dos cursos impartidos foi de 12 horas.

Obradoiros	Homes	Mulleres	Total
4 obradoiros de informática	16	20	36

OBRAIDOIROS DE BUSCA DE EMPREGO

No intento de compatibilizar a atención individual co traballo grupal, iniciouse este ano unha experiencia piloto de traballo en grupo centrada nas técnicas de busca de emprego, co fin de dotar aos participantes de ferramentas e recursos adaptados ás súas necesidades.

Nos dous obradoiros desenvolvidos ao longo do ano 2010, cunha duración de 5 horas cada un deles

Obradoiros	Homes	Mulleres	Total
2 obradoiros de busca de emprego	8	5	13

TALLER MOTIVACIÓN

Planificouse por parte do PGIS a impartición dun Obradoiro de motivación no último trimestre do ano. O seu obxectivo fundamental pasa por aumentar o nivel de interese das persoas que nel participasen cara as actividades programadas dende o PGIS e dende Servizos Sociais

A súa organización débese a que se considerou unha necesidade básica, motivar ás persoas usuarias do PGIS a participar nas actividades que se lle propoñen para mellorar a súa situación, e as súas posibilidades de inserción sociolaboral.

A implementación do obradoiro levouse a cabo nos meses de Novembro e Decembro, cunha duración de 10 horas.

Obradoiros	Homes	Mulleres	Total
Taller de motivación	0	6	6

COMPOSTELA INTEGRÁ. A REDE DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL: XORNADA DE FORMACIÓN E XUNTANZAS



A Rede de Inserción Sociolaboral de Santiago de Compostela está formada polas diferentes organizacións e entidades de iniciativa social da cidade que desenvolven un traballo vinculado á inserción social e laboral de colectivos en risco de exclusión social. Como xeito de visualizar este traballo, e dar resposta a unha das demandas tradicionais xurdidas das entidades que a compoñen (e outras que traballan na cidade no ámbito social en xeral) xurde a páxina web Compostela Integra, creada como un espazo de encontro virtual para profesionais de distintos ámbitos que están a traballar en rede con algún dos dispositivos da Área de Acción Social do Concello de Santiago de Compostela.



A óptica de traballo en rede está consolidada dende hai anos en moitos dos ámbitos de acción da Concellaría. Búscase agora, con este novo paso, utilizar as novas tecnoloxías, construíndo unha ferramenta informática específica que axude a visibilizar a intervención que de feito xa se está realizando, dándolle proxección cara o exterior.



Compostela Integra constitúese como unha ferramenta de traballo interno entre os profesionais e unha ponte de comunicación cara o exterior, que pretende informar á cidadanía das accións que se están levando a cabo e que poden resultar de interese para a súa vida cotiá (www.compostelaintegra.org).

As entidades que forman parte da Rede de Inserción Sociolaboral son:

1. Equipo de Inclusión Sociolaboral. Concellaría de Benestar Social
2. Unidade Técnica de Migracións e Inmigracións (UAMI). Concellaría Benestar Social
3. Unidade Municipal de Atención a Drogodependentes (UMAD). Concellaría Benestar Social
4. Concellaría de Igualdade
5. Cáritas Diocesana
6. Cáritas Interparroquial
7. COGAMI. Confederación Galega de Persoas con Discapacidade
8. Cruz Vermella
9. Down Compostela
10. FADEMGAL FEAPS GALICIA. Federación de Asociacións en Favor das Persoas con Discapacidade Intelectual de Galicia
11. FAXPG. Federación de Asociacións de Persoas Xordas de Galicia
12. FEAFES. Federación de Asociacións de Familiares e Persoas con Enfermidade Mental de Galicia