

ORDE do 7 de xuño de 2019 pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións para a posta en práctica de programas integrados de emprego de Galicia, e se convocan para o ano 2019 (código de procedemento TR332A).

MEMORIA

<u>A) DESCRICIÓN DO PROXECTO, QUE INCLÚA UNHA ENUMERACIÓN DETALLADA DE CADA UNHA DAS ACCIÓNS QUE O COMPOÑEN.</u>	2
<u>B) CRONOGRAMA COMPLETO DO PROXECTO INDICANDO A DATA DE INICIO E FIN PREVISTA DE CADA UNHA DAS ACCIÓNS PROPOSTAS</u>	18
<u>C) ACTIVIDADES, SECTORES E ÁMBITO TERRITORIAL EN QUE SE PRETENDE ACTUAR.</u>	19
<u>D) RELACIÓN ACTUAL DE MEDIOS MATERIAIS E RECURSOS HUMANOS PROPIOS DE QUE DISPÓN A ENTIDADE SOLICITANTE NA QUE SE ESPECIFIQUEN AS CONDICIÓN DAQUELES, CON INDICACIÓN DOS QUE SE VAN AFECTAR PARA LEVAR A CABO AS ACCIÓNS PROPOSTAS</u>	22
<u>E) DOCUMENTO CO RESUMO DE TODOS OS ASPECTOS DA MEMORIA QUE AFECTAN AS PERSOAS DEMANDANTES: Listaxe das accións que teñen previsto levar a cabo, aspectos innovadores do programa, bolsas de asistencia ás accións do programa, existencia de medidas de conciliación se as houber, obrigatoriedade da realización de cuestionarios de todas as accións, etc.</u>	24
<u>F) CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS DO PROGRAMA INTEGRADO DE EMPREGO QUE SE VAI DESENVOLVER (art. 12.1.A.g)</u>	26
<u>G) CARÁCTER INNOVADOR DO PROGRAMA (art.12.1.A.h)</u>	35

A) DESCRIPCIÓN DO PROXECTO, QUE INCLÚA UNHA ENUMERACIÓN DETALLADA DE CADA UNHA DAS ACCIÓNS QUE O COMPOÑEN.

- A.1 Denominación do programa ou proxecto.
- A.2. Descrición do proxecto, coa enumeración detallada de cada unha das accións que o compoñen.
 - A.2.1. Información, orientación e asesoramento.
 - A.2.2. Formación.
 - A.2.2.1. Formación para o emprego.
 - A.2.2.2. Obradoiro aberto (orientación-formación)
 - A.2.2.3. Obradoiros específicos
 - A.2.2.4. Formación Básica.
 - A.2.3. Práctica Laboral
 - A.2.4. Prospección de empresas
 - A.2.5. Intermediación Laboral
 - A.2.6. Fomento da mobilidade laboral (xeográfica e funcional)
 - A.2.7. Coaching aplicado ao Programa Integrado de Emprego - Coaching laboral e grupal.
 - A.2.8. Plan de inserción laboral
- A.3. Colectivos a que vai dirixido o proxecto e número de persoas participantes.
 - A.3.1. Colectivos prioritarios
 - A.3.2. Xustificación dos colectivos prioritarios
- A.4. Valoración económica do custo total do proxecto, e cofinanciamento da entidade.
- A.5. Obxectivos de inserción laboral previstos, que deberán ser polo menos os indicados no artigo 3.1 desta orde.
- A.6. Emprego da lingua galega

A.1 Denominación do programa ou proxecto.

O programa integrado de emprego, coa denominación de Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020, é un programa de emprego dirixido á mellora da ocupabilidade e á inserción laboral das persoas traballadoras en situación de desemprego. É un programa financiado pola Xunta de Galicia, o Servizo Público de Emprego Estatal e o Concello de Ferrol.

Busca dar continuidade a liña de colaboración mantida nos últimos anos entre a Consellería de Economía, Emprego e Industria e o Concello de Ferrol na busca de ferramentas de inserción para o colectivo de desempregados do territorio.

O Concello de Ferrol ten unha das taxas de desemprego máis elevada das sete grandes urbes galegas, por riba da taxa de desemprego da Comunidade Autónoma e da taxa de desemprego nacional. A crise xeral, unida á situación do sector naval, motor da economía local e comarcal, plantexa un escenario moi complicado, con escasas alternativas laborais, sen que na zona “emerxa” outra actividade que poda tomar o relevo. Este panorama fai moi necesaria a posta en marcha de proxectos innovadores coma os Programas Integrados de Emprego de Galicia, que poden reactivar o mercado laboral a través de novas fórmulas que mobilicen aos actores e os recursos existentes.

A.2. Descrición do proxecto, coa enumeración detallada de cada unha das accións que o compoñen.

O Concello de Ferrol comezou a súa andaina no desenvolvemento destes programas na convocatoria do ano 2008, na que ao abeiro do denominado proxecto “Exerce en Ferrol”, acadáronse uns obxectivos de inserción laboral das súas persoas participantes superiores aos previstos inicialmente, xa que 27 destas persoas conseguiron un posto de traballo.

Posteriormente se desenvolveu o proxecto “Caneliñas: oportunidades de emprego no Porto Exterior”, correspondente á convocatoria do ano 2009, dirixido a un total de 60 persoas beneficiarias.

Entre 2011-2012 desenvolveuse o Programa Integrado para o Emprego “Ferrol Inserta”, vinculado á convocatoria do ano 2011 con 100 persoas beneficiarias. As liñas de traballo do mesmo foron: a área sociosanitaria, alimentación (supermercados) e hostalería

No Programa Integrado para o Emprego “Inserta 2”, vinculado á convocatoria do ano 2012-2013 con 80 persoas beneficiarias, déuselle especial incidencia ao sector do comercio/alimentación, onde existe unha maior rotación e mobilidade nos postos de traballo polo que aumentan as posibilidades de inserción.

Entre 2013 e 2014 desenvolveuse o PIE “Inserta 3”. Tratouse dun colectivo de 80 persoas de perfís moi heteroxéneos

tanto no que respecta a idades (desde 19 ata 59 anos) como polo nivel formativo (dende estudos primarios, ata titulados superiores), tamén é importante reflexar que máis do 95% dos participantes tiñan experiencia profesional acreditada, se ben é certo que en ramas moi distintas (sector naval, construción, consignatarias, sector sociosanitario, hostalería,...)

O PIE “Inserta 4”, centrouse na formación teórico-práctica, así como un plan concreto de prospección de empresas que permitise dar a coñecer o programa, en aras de lograr un maior pulo ao proceso de inserción. A xestión-realización das prácticas tivo como consecuencia unha mellora da empregabilidade grupal no medio prazo.

Entre 2015 e 2016 executouse o PIE “Ferrol Inserta 5”, as etapas polas que se pasou foron as de: formación teórico-práctica, prospección de empresas e xestión-realización das prácticas, a maiores do proceso individual e grupal de orientación cara a inserción e mellora da empregabilidade, por medio de actividades colectivas e individuais. Atendéronse no proxecto 80 persoas desempregadas

O PIE “Ferrol Inserta 6” tivo lugar entre o 2016 e 2017, unha das características deste programa integrado de emprego foi a heteroxeneidade dos grupos, con perfís moi dispares e niveles formativos moi distintos destacando que case un 35% non dispoñían da ESO. Outro elemento a destacar foi a realización de dúas series de prácticas unhas xerais nas que participaron 34 empresas e 46 alumnos e outras específicas no ámbito da carnicería para un colectivo máis reducido.

O PIE “Ferrol Inserta 7” executouse ao longo de 2018, unha das características deste programa integrado de emprego a destacar é a existencia de perfís moi heteroxéneos, con baixa cualificación e experiencia profesional pouco acreditada. Atendéronse un total de 85 persoas de diversos colectivos e contamos coa participación de 33 empresas para a realización do período de prácticas profesionais non laborais.

Neste ano desenvolveuse o PIE “Ferrol Inserta 8” ao abeiro da convocatoria para o ano 2018-2019. Nesta edición o colectivo foi de 100 persoas, entre os que salienta a heteroxeneidade de perfís, polo que, na oferta formativa, os itinerarios definidos foron: formación en comercio, almacén, vendas, loxística, limpeza e alimentación. O obxectivo foi dar resposta ás demandas do tecido empresarial da comarca e das persoas participantes no programa, durante o proceso de prospección e intermediación laboral.

Polo exposto, o programa que se presenta nesta convocatoria, é unha continuación do traballo realizado até o momento no territorio e que se encadra dentro dunha serie de accións planificadas e desenvolvidas polo Centro de Emprego do Concello de Ferrol, dun xeito complementario a outros proxectos.

O seu carácter experimental e innovador consiste na busca de diferentes alternativas para a inserción laboral integral das persoas con maiores dificultades para incorporarse ao mercado de traballo, baixo un enfoque que permita o deseño personalizado dun itinerario adaptado ás necesidades de cada persoa beneficiaria, así como das necesidades das empresas nas que as persoas participantes son inseridas.

Co obxectivo final de mellorar a ocupabilidade e a integración destas persoas no mercado laboral, este programa desenvolverase como un plan integral de emprego no que se implementarán accións de diversa natureza:

- Información, orientación e asesoramento.
- Formación transversal en novas tecnoloxías e/ou idiomas.
- Técnicas de coaching, intelixencia emocional, e técnicas de motivación para a busca de emprego, tanto por conta propia como allea.
- Habilidades sociolaborais e obradoiros de entrevista.
- Fomento da capacidade emprendedora.
- Prospección empresarial.
- Emparellamento de ofertas de traballo coas persoas demandantes de emprego participantes.
- Formación para o emprego.
- Prácticas profesionais non laborais en empresas.
- Obradoiros sobre mobilidade laboral.

As accións non teñen unha orde concreta senón que en función do perfil das persoas usuarias decidírase o itinerario de cada unha delas. Non se descarta a posibilidade de executar de forma paralela diversas accións do programa. A complementariedade entre actuacións é outra das características do programa, sobre todo dende a perspectiva de adaptarse aos ritmos do grupo. Poderíase indicar que no traballo que se realiza co colectivo empréganse técnicas de coaching grupal e laboral polo que aportan de mellora da empregabilidade.

A combinación de actividades individuais e colectivas permite aproveitar as sinerxias de funcionamento interno do programa para adecuarse as necesidade dos participantes e a realidade laboral comarcal.

A.2.1. Información, orientación e asesoramento.

As persoas beneficiarias recibirán, durante todo o programa, orientación e información laboral co fin de facilitarles o seu proceso de busca de emprego. Para permitir este contacto fluído proporcionase aos usuarios unha conta de correo electrónico e o número de telefono do Centro de Emprego de referencia, creando asómesmo unha lista de distribución para facerles chegar informacións que sexan de interese para o grupo.

Esta acción será complementaria ás outras, e se inicia na fase de entrevista e selección das persoas beneficiarias, trazando un perfil por cada unha delas que permitirá deseñar o seu itinerario personalizado de inserción, adaptado ás necesidades de cada participante e que contemplará as medidas necesarias en cada caso. Así a maiores da entrevista de selección, e durante o proceso de incorporación ao programa realizase unha segunda entrevista, co obxectivo de contrastar os datos facilitados no curriculum e definir un perfil inicial de traballo individual e grupal co participante; cal vai permitir a definición de liñas de actuación para a mellora da súa empregabilidade.

Unha vez definido o itinerario, se iniciará o acompañamento para o emprego, a través de titorías, principalmente individualizadas aínda que poderían desenvolverse titorizacións grupais nos casos nos que fosen máis indicadas. As titorías aportarán ás persoas participantes no programa:

- Coñecementos sobre a profesión e postos máis demandados.
- Aprendizaxe do funcionamento do mercado laboral e dos axentes que intermedian.
- Coñecemento sobre as políticas activas de emprego que puidesen mellorar a súa inserción.
- Mellora das habilidades profesionais para desenvolver o posto de traballo.
- Estímulo, motivación e reforzo para a súa implicación no proceso.

Esta orientación incluírá módulos ou talleres de curta duración nos que se presentará e ensinará a utilizar técnicas e ferramentas de busca de emprego que permitirán á persoa desempregada elaborar o seu propio plan persoal de acción para a busca activa de emprego, traballarase habilidades sociais como a autoestima, autocoñecemento persoal, comunicación, asertividade, crítica, etc. en definitiva, formación no campo laboral e en aspectos persoais e de interacción social.

Ademais de recibir orientación sobre o emprego por conta allea, tamén recibirán información e asesoramento para o autoemprego como unha vía máis de acceso ao mercado de traballo. O acompañamento a estas persoas no proceso de posta en marcha das súas iniciativas empresariais, é indispensable para este colectivo, caracterizado precisamente pola súa escasa formación e especiais circunstancias persoais. Ademais se organizarán seminarios para fomentar a cultura emprendedora.

Para garantir a continuidade dos servizos prestados neste ámbito ás persoas beneficiarias deste proxecto, as actividades previstas realizaranse en coordinación cos servizos que existen no Centro de Emprego do Concello de Ferrol, de xeito que este persoal se integre no funcionamento do Centro. Entre outros servizos esta a bolsa de emprego, o equipo orientador e os técnicos de emprego, este punto desenvolverase máis detalladamente ao longo da presente memoria.

Para o desenvolvemento dos itinerarios de inserción, será necesario acometer os seguintes traballos:

- Acolida e recepción de desempregados/as e realización de entrevistas persoais.
Para a selección das persoas beneficiarias que podan traballar en sectores con potencial de crecemento e dinamismo. Ao longo do programa e de xeito independente á realización doutras actividades, están programadas dúas entrevista persoais con cada un dos usuarios, a primeira co obxectivo de diagnosticar e completar o seu perfil de entrada, e a outra coa finalidade de ver a integración do itinerario formativo-insertor. Con independencia desta situación manteranse diversos encontros persoais e grupais cos usuarios do programa integrado de emprego.
- Deseño e elaboración de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.
Levarase a cabo o deseño e elaboración de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral, a través da orientación ás accións formativas máis axeitadas, e titorías individualizadas, orientados a incrementar a empregabilidade das persoas beneficiarias, en función das necesidades particulares de cada participante, traballando principalmente aspectos de orientación laboral e márketing ocupacional. É dicir, cada usuario dispón dun itinerario singular adaptado as súas características, experiencia previa, un itinerario integrado e persoal.

Orientarase ás persoas beneficiarias sobre as accións formativas máis apropiadas para a súa integración laboral. As titorías individuais consistirán en reunións entre cada participante e o/a titor/a de inserción. Os contidos destas titorías incluírán temáticas como as detalladas a continuación:

- Habilidades sociais.
- Técnicas de comunicación.
- Presentación persoal e preparación de entrevistas.
- Deseño curricular.
- Autoestima e asertividade.
- Traballo en equipa.
- Métodos de procura de emprego.
- Adaptación beneficiario/a - empresa contratante.

En función dos perfís seleccionados complementarase as accións previstas con outras que correspondan con novas necesidades detectadas nos usuarios cos que se vai traballar.

Os principais obxectivos dos contidos das titorías (individuais e grupais) son:

1. Interiorización por parte dos/as demandantes dos seguintes aspectos básicos á hora de atopar un posto de traballo (Autoavaliación do perfil):

- Información.
- Formación.
- Estratexias (CV, Carta, Entrevista).
- Experiencias.
- Alternativas: ONGs, Prácticas, Reciclaxe, Autoemprego, Mobilidade Xeográfica...

2. Interiorización, por parte dos/as demandantes das seguintes actitudes cara ao emprego (comportamentos, maneiras de actuar desexables, toma de conciencia das demandas base por parte das empresas):

- Observar o mercado.
- Importancia dos idiomas.
- Coñecementos de informática.
- Capacidade de aprendizaxe.
- Dispoñibilidade xeográfica.
- Cooperativismo – Autoemprego.

3. Aprender a reflexionar antes de buscar emprego (Análise de fortalezas e debilidades internas e externas, así como a avaliación do proceso de traballo):

- ✓ Empresa.
- ✓ Ocupación.
- ✓ Funcións.
- ✓ Habilidades, destrezas e coñecementos adquiridos.
- ✓ Motivo de baixa.
- Limitacións actuais:
 - ✓ Carácter, personalidade.
 - ✓ Experiencia.
 - ✓ Formación.
- Tipo de actividade que busco:
 - ✓ Traballo por conta propia ou allea.
 - ✓ Emprego público ou empresa.
- Condicións de traballo que estou disposto a aceptar:
 - ✓ Salario.
 - ✓ Tipo de xornada (horario).
 - ✓ Mobilidade xeográfica.

4. Aprendizaxe dos coñecementos específicos esixidos para cada posto de traballo ofertado polas empresas contactadas (Relación entre oferta e demanda). Estudo individual das experiencias laborais, adaptación destas a nova realidade e corrección dos déficits detectados no seu perfil.

5. Emprego e autoemprego 2.0, familiarización e inmersión nas redes sociais como ferramenta de busca de emprego:

- Perfil actual e futuro fronte a datos pasados.
- Deseño dedicado a describir a persoa.
- Reflexo aspiracións de futuro.
- Apertura a compartir.

Os beneficios que o Centro de Emprego do Concello de Ferrol considera asociados a este tipo de actuación concréntanse en (individualmente ou grupalmente):

- Mellorar nas relacións interpersoais e laborais.
- Centrarse persoal e laboralmente e motivarse cara ao emprego.
- Saír da mentalidade negativa de persoas sen emprego.
- Establecer obxectivos e realizar plans persoais de accións alcanzables.
- Identificar limitacións e superalas individual e conxuntamente.
- Positivar os logros e mantelos no tempo.
- Encontrar a misión e visión persoal e grupal.
- Aumentar o rendemento individual e grupal.
- Xestionar conflitos e mellorar a comunicación no equipo.
- Xestionar unha máis adecuada BAE.
- Aprender a dar e recibir feedback de maneira construtiva.

A.2.2. Formación.

Na liña dos anteriores, ten unha importancia clave. A formación deste programa integrado de emprego tratará de ser o máis global posible tendo en conta as posibilidades que presenta o poder unir nunha mesma persoa formación específica, transversal e obradoiros prácticos personalizados.

A.2.2.1. Formación para o emprego.

Adaptada aos postos de traballo que demanden ás empresas da comarca e tendo en conta os datos obtidos na prospección. O Centro de Emprego do Concello de Ferrol, a través do estudo continuo que realiza da situación socioeconómica do territorio, determinará o contido específico desta formación que se deseñará conxuntamente coa fase de práctica laboral e que terá unha duración o máis axustada posible. Algunhas das liñas de traballo que se poden desenvolver teñen que ver con:

- ✓ Servizos
- ✓ Comercio
- ✓ Alimentación (seccións de frescos, e reposición)
- ✓ Hostalería
- ✓ Sociosanitario (institucións e domicilios)
- ✓ Limpeza
- ✓ Construción-industria 4,0
- ✓ Loxística (repoñedor, mozo de almacén, xestión de almacén,...)

Inicialmente están programados 7 itinerarios, pero unha vez coñecido perfil definitivo, feita a selección de persoas candidatas, valoraranse as posibilidades ou necesidades de introducir alternativas para mellorar as oportunidades de inserción do colectivo.

Os itinerarios a desenvolver inicialmente serían:

- **Itinerario 1: Dependente de comercio**
- **Itinerario 2: Xestión de almacén-reposición**
- **Itinerario 3: Manipulación de produtos alimentarios**
- **Itinerario 4: Camareira de pisos e limpeza de establecementos**
- **Itinerario 5: Actividades polivalentes para construción e industria 4,0**
- **Itinerario 6: Atención sociosanitaria a persoas dependentes en institucións sociais (SSCS0208)**
- **Itinerario 7: Operacións auxiliares de servizos administrativos e xerais (ADGG0408)**

** Os itinerarios son susceptibles de cambios en función dos perfís das persoas participantes e da demanda efectuada por parte das empresas que conforman o tecido empresarial da comarca de Ferrolterra.*

Tratará de plantexarse que sexa moi adaptada ás necesidades das empresas, coincidente coas prácticas e incluso que sexan as mesmas as que "orienten" a formación ou marquen os contidos para adecualos a realidade laboral, valorándose a posibilidade de que sexan as propias empresas as que impartan a formación para cubrir as súas necesidades de persoal e adaptación do mesmo.

A experiencia amosa que existen determinadas áreas de formación onde se fai necesario incidir para mellorar os perfís de empregabilidade dos participantes, para o programa integrado de emprego, parece relevante traballar varias áreas temáticas:

- **Informática básica para a busca de emprego** adaptada ás necesidades do grupo e tendo en conta o nivel de coñecemento dos participantes co obxectivo de facer grupos o máis homoxéneos posibles.
- **Formación en novas tecnoloxías** (inicialmente na liña apoio para busca de emprego, pero sen descartar outras posibilidades en función do colectivo).
- **Habilidades sociais** pensando en corrixir determinados déficit no eido relacional e comunicativo do grupo, mellorar a súa autoestima e capacidade de traballo en equipo, incluíndo a motivación para a busca de emprego e obradoiros de entrevista persoal.

- Pautas e motivación para a busca de emprego terá por obxectivo dar orientación acerca do proceso de busca de emprego, tratando de mellorar determinadas habilidades e actitudes de maneira singular.
- Técnicas de coaching e Intelixencia emocional a súa aplicación ao entorno laboral e o seu uso no proceso de busca de emprego.
- Obradoiros de entrevista co obxectivo de mellorar ás súas habilidades de cara a realización dunha entrevista de traballo.
- Formación transversal en idiomas, con adaptación sectorial en función do colectivo (comercio, industria, servizos,...).
- Igualdade de oportunidades e corresponsabilidade.
- Prevención de riscos laborais
- Manipulación de alimentos
- Fomento da capacidade emprendedora. Motivación para o autoemprego.
- Formación específica de cada itinerario

Pode incorporarse neste apartado formación propia do centro de emprego ou concertada con outras institucións ou empresas.

Valorarase a posibilidade para aqueles casos con dificultades para conciliar ou por motivos laborais, poder impartir algunha formación on-line ou en todo caso un sistema mixto.

A.2.2.2. Obradoiro aberto (orientación-formación)

Cofeidas as características das persoas demandantes, e ao longo de todo o proxecto, farase un traballo en grupos pequenos para traballar habilidades e actitudes. Será un traballo personalizado no que a participación estará en relación cos distintos tipos de necesidades dos demandantes, así como do perfil destes. Centrarémonos nestes obradoiros no desenvolvemento de habilidades sociolaborais cara un emprego de calidade. A técnica de traballo a utilizar será o coaching grupal e laboral como favorecedor do autocoñecemento e o autodiagnóstico no campo socioprofesional.

Algunhas das temáticas tratadas relaciónanse a continuación, podendo incorporarse novas actividades en función das necesidades do grupo e a evolución do mercado laboral:

Obradoiro 1: Video forum, coas películas " El Método" e/ou "Recursos Humanos".

Obradoiro 2: Obradoiro de entrevista.

Obradoiro 3: Coaching como ferramenta de busca de emprego.

Obradoiro 4: Mellora do C.V

Obradoiro 5: A fórmula cooperativa e a economía social como alternativa de autoemprego.

Obradoiro 6: Contratos e nóminas.

Obradoiro 7: DAFO persoal, como medio de mellora da empregabilidade.

Obradoiro 8: Emprendemento activo.

Obradoiro 9: CANVAS orientación.

Obradoiro 10: Dinámicas grupais.

A.2.2.3. Obradoiros específicos

Sendo conscientes da evolución do mercado laboral en canto as súas características e para dar resposta a necesidade de formación – información puntual plantéxase esta formación concreta que é susceptible de aparecer para dar cobertura a demandas do grupo ou por necesidades detectadas dende o Centro de Emprego.

- Obradoiro de entrevista laboral: co obxectivo de adestrar as persoas para unha mellor adaptación dentro do proceso de busca e proceso de selección. Esta formación contará cun duración non inferior a 15 horas, dada a importancia e a necesidade de preparar aos participantes no programa para os distintos tipos de procesos selectivos empregados na actualidade polas empresas, ampliando as súas posibilidades de éxito.
- Obradoiro de mobilidade laboral e análise do mercado de traballo: para difundir e informar de posibilidades de inserción laboral ampliando o ámbito xeográfico de busca de emprego, así como dos recursos dispoñibles de mobilidade transnacional no territorio da Unión Europea (rede Eures), para aqueles colectivos con interese nos mesmos.

A.2.2.4. Formación Básica.

Segundo detectamos nos programas anteriores existe un baixo nivel de formación de determinados colectivos, especialmente grave na xente nova, aparece como un serio problema de cara á súa empregabilidade debido as maiores esixencias das empresas para levar a cabo as contratacións. As empresas marcan como niveis mínimos de acceso posuír a Educación Secundaria Obrigatoria, a oferta formativa regrada e ocupacional, capacitante para desenvolver un emprego, tamén esixe un nivel mínimo de ESO. É necesario dotar dunha

formación de apoio que axude a estes colectivos a superar esta barreira formativa, a través de dúas vías:

- Probas de superación da ESO/ESA.
- Probas de obtención das Competencias Clave (especialmente de nivel 2).

A.2.3. Práctica Laboral

O Concello de Ferrol é consciente da importancia da realización de prácticas profesionais en empresas, de cara ao logro dos obxectivos de inserción. As prácticas facilitan a asimilación dos contidos contemplados durante as sesións teórico-prácticas dos cursos e a incorporación de novos coñecementos, xunto cunha aproximación a realidade do mercado de traballo do sector en concreto. Ademais, permiten que o empresariado poida coñecer de primeira man as habilidades, as destrezas, os coñecementos, as actitudes e as potencialidades dun alumnado que, posiblemente, nun futuro poida formar parte do seu persoal.

A práctica laboral entendida como a acción última deste programa e de todo proceso de inserción laboral, acadarase logo de que as persoas participantes adquiren unha cualificación específica e práctica nunha profesión implementada coas accións e medidas anteriormente descritas. Dentro das posibilidades do programa tentarase que todas as accións formativas específicas vaian acompañadas de prácticas laborais.

Valorándose determinadas situacións nas que a experiencia laboral previa ou os estudos realizados poidan abrir portas de cara a realización das prácticas profesionais en sectores non ligados directamente aos itinerarios formativos.

Como se indicaba no apartado de formación valorarase a posibilidade de que sexan as propias empresas as que orienten o plan de formación en colaboración co Centro de Emprego.

Co fin último de acadar a integración laboral plena e satisfactoria das persoas beneficiarias deste programa, subscribiranse compromisos de realización de prácticas con empresas que demanden os perfís profesionais dos/as participantes.

Seguindo estas premisas, programaranse as prácticas nas empresas para que, o alumnado poida coñecer distintos eidos de traballo, distintas formas de organizar o traballo, distintas tarefas e, por outra banda, terán maiores posibilidades de incorporarse a un posto de traballo unha vez finalizadas as prácticas. En todo caso, atenderanse as indicacións que, no traballo de prospección fagan as empresas, en canto a situación das persoas, tipos de tarefas,...

Permite ter un “escaparate” no que amosar o potencial formativo laboral dos usuarios cara a súa integración no mercado laboral e nas empresas de influencia.

A idea de traballo que se desenrola plantexa a realización dunhas prácticas cunha duración aproximada de 150 horas e no caso de formación ou prácticas en seccións que impliquen manipulación de alimentos o idóneo sería aproximarse, ás 200 horas alongando o proceso de aprendizaxe o cal repercute na inserción. No caso dos certificados de profesionalidade adaptáronos á normativa reguladora. A duración diaria das prácticas está programada en 6 horas, de xeito que permita aos participantes aproximarse á realidade do mercado laboral.

A.2.4. Prospección de empresas

A práctica da prospección de empresas é un recurso empregado polo persoal do Centro de Emprego que pretende:

- Asesorar en materia de bonificacións á contratación.
- Informar ás empresas sobre os servizos dos que dispón o Centro de Emprego, especialmente a Bolsa de Emprego.
- Informar ás empresas sobre axudas e subvencións ás empresas.
- Coñecer as súas necesidades de contratación.
- Informar das características de posibles traballadores/as propiciando futuros contactos.
- Achegar ás empresas o servizo de tramitación de ofertas de traballo.
- Realizar un estudo do tecido empresarial sobre tendencias do mercado de traballo, necesidades de cualificación e de asesoramento.

Valorarase a necesidade de facer este traballo dunha maneira selectiva, tratando de adaptar o desenvolvemento do programa ao ritmo de execución dos distintos itinerarios e accións de orientación. Darase prioridade inicialmente aos contactos con empresas daqueles sectores que no momento de aprobación do proxecto resulten máis dinámicos, e con potencialidade de crecemento cara a inserción dos colectivos “obxectivo” para logo abrir o abanico ao resto de sectores.

Traballarase tanto de xeito grupal, ofertando grupos en función dos perfís que necesiten as empresas, como de xeito individual buscando empresas que poidan incorporar un perfil persoal determinado. Será un proceso continuo vinculado á práctica laboral.

Nesta tarefa de prospección axuda o feito de levar un seguimento diario das ofertas de emprego, así como coñecer as empresas que as xeran, concretando dunha maneira importante os perfís máis demandados.

A prospección comezará cun análise conxunto empresa – Centro de Emprego dos perfís dos que dispón o programa, e as necesidades ou posibilidades de incorporación que presenten as empresas.

A secuencia de traballo debe ser:

- Contacto con empresas visitándoas nas súas instalacións tanto con contacto previo como a “porta fría”.
- Presentación do proxecto e das actuacións (oferta de servizos) que o Centro de Emprego realiza cara ás empresa e ás persoas desempregadas.
- Presentación de perfís das persoas participantes no programa integrado de emprego.
- Consideración do perfil actual.
- Valoración global do perfil analizando experiencias anteriores.
- Presentación de perfís existentes na Bolsa de Emprego do Centro para poder cubrir as expectativas do empresario.
- Incorporación do usuario en prácticas.
- Apertura do proceso prospector a novas empresas interesadas no proceso.

A.2.5. Intermediación Laboral

Dende o Concello de Ferrol preténdese dar ao proceso de intermediación laboral unha visión integral na que se agrupen todos aqueles aspectos e variables que poidan facer máis eficaz este proceso, así teremos en conta:

- Relacións coas empresas nos programas de emprego (Prospección/análise de mercado).
- Modelos de xestión de RR.HH das empresas (Prospección-inserción).
- Captación ofertas de traballo (Perspectiva comercialización).
- Xestión de ofertas (selección).
- Sensibilización de empresas e persoas usuarias.
- Formación.

Pode actuar como elemento facilitador por medio do convenio de prácticas de usuarios, deixando aberta a porta á incorporación de aqueles perfís que mellor se adapten as necesidades da empresa.

A práctica da intermediación nos programas integrados de emprego, entendidos como planes de emprego, convértese, nos momentos actuais, nunha estratexia cunha dobre dimensión que ten que ver coas persoas e co contorno.

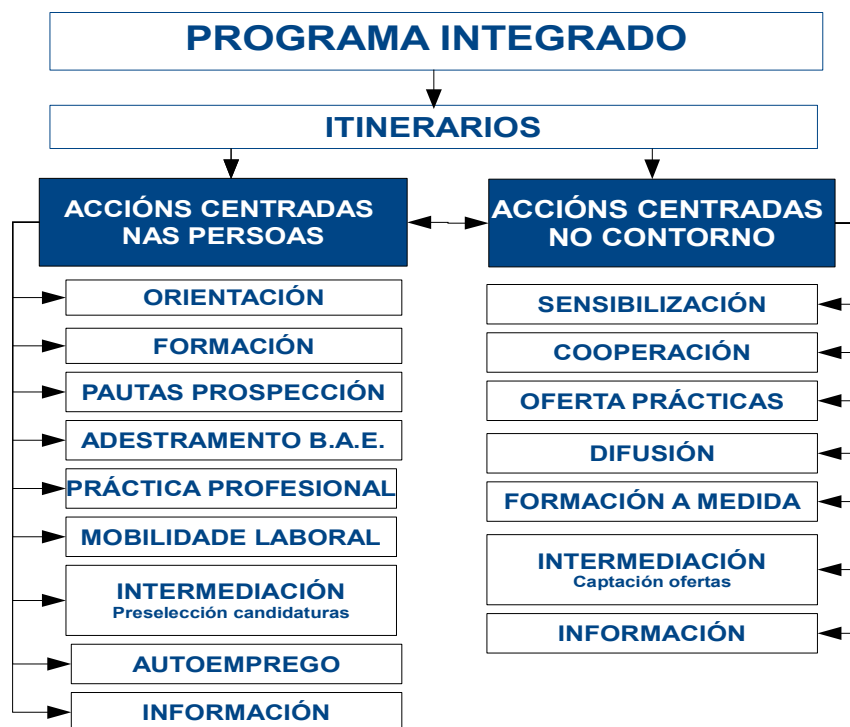
O Concello de Ferrol quere aproveitar estas tres liñas de traballo para:

- Facilitar a conexión entre as persoas que buscan emprego e as empresas que necesitan traballadores (necesidades empresariais de man de obra e adecuada incorporación ao posto de traballo).
- Conectar oferta e demanda, tanto para unha adecuada preselección de candidatos, como para a realización dunha actividade comercial-márketing de captación de ofertas e asesoramento para a contratación dos perfís diana.
- Por en valor os servizos integrais do Centro de Emprego municipal en termos de orientación, emprego e formación adaptados.

Búscase ofrecer ás empresas a oportunidade de incorporar persoal con capacitación técnica adecuada aos postos demandados e con actitudes e habilidades acordes co mesmo. Para os/as usuarios/as (demandantes de emprego), quérese aumentar a súa empregabilidade por medio da orientación e a formación mellorando as súas posibilidades de atopar emprego ou en todo caso, axudarlle, informarlle e asesorarlle para emprender por conta propia.

Neste proceso de intermediación os obxectivos concréntanse por colectivos da seguinte maneira:

- Para as empresas:
 - Identificación das necesidades sectoriais de emprego na comarca.
 - Incorporación a empresa de perfís adecuados as necesidades.
- Para os demandantes de emprego:
 - Mellora da empregabilidade mediante actuacións formativas e de asesoramento.
 - Facilitar a inserción laboral do colectivo participante no programa.
 - Titorización individualizada para un asesoramento adaptado.
- Para o entorno:
 - Relacionar oferta e demanda comarcal.
 - Detección de oportunidades de emprego e nichos de negocio.
 - Apoio e orientación integral do grupo de participantes.



A necesaria adecuación á realidade local do Concello de Ferrol obriga a partir dunha axeitada segmentación do mercado e a ter en conta as perspectivas de creación/destrución de emprego que se están a xerar nos distintos sectores. A identificación daquelas competencias persoais que son máis demandadas polas empresas é a outra ferramenta que nos permite mellorar os procesos de selección de candidatos.

A.2.6. Fomento da mobilidade laboral (xeográfica e funcional)

Pártese da definición do propio concepto como “Estratexia para optimizar o rendemento da carreira laboral” ou como “proceso de axuste entre as características do traballador e as do posto de traballo”.

Hoxe en día enténdese a mobilidade como oportunidade, polo que, para este proxecto e seguindo a normativa vixente, vaixe traballar dende dúas perspectivas:

- A interiorización da súa necesidade como medio para incrementar as posibilidades de inserción laboral.
- E, por outra banda, como un tema a desenvolver no eido dos obradoiros específicos de habilidades laborais e actitudes cara ao traballo.

Máis alá da preparación técnica da que van dispoñer os usuarios deste proxecto, existen determinadas calidades e actitudes relacionadas coa intensidade coa que as persoas se involucran nos distintos proxectos profesionais que xorden ao longo da vida laboral e que se valoran como vantaxe diferencial nos procesos de selección. Así, a predisposición a viaxar ou cambiar de lugar de residencia, xunto coa responsabilidade, a creatividade ou certas habilidades sociais se presentan coma vantaxes competitivas que se deben aproveitar en calquera proceso de inserción.

Dentro dos obxectivos está ter en consideración aos distintos tipos de mobilidade xeográfica en función do colectivo destinatario e das necesidades das empresas, partindo dun traballo de sensibilización sobre a mobilidade dentro do propio territorio, entre comarcas próximas, nacional e internacional.

Á hora de contratar un traballador/a tratase de valorar o compromiso coa empresa, desde tres perspectivas:

- Permanencia nun mesmo proxecto empresarial ou actividade.
- Implicación no traballo entendido como posta a disposición de todas as capacidades da persoa que aporten valor á organización no desenvolvemento da actividade.
- Disposición para desprazarse si a actividade o require, é dicir, mobilidade.

O proxecto busca analizar con cada participante as súas características/aptitudes laborais, para adaptar o seu perfil as

necesidades concretas das empresas, vendo no posible a polivalencia en canto a postos.

Igualmente, é fundamental o coñecemento das características do mercado laboral ao que se pretende acceder, cales son as ocupacións máis demandadas, as cualidades máis recoñecidas, os sectores nos que o volume de contratación é maior, as condicións laborais que ofrecen as empresas, as épocas nas que se produce un maior movemento de ofertas, o descubrimento de novos nichos de mercado, novas profesións... Obter esta información facilitará o proceso de busca de emprego, xa que o primeiro paso da mesma é estar informado das necesidades que existen, das novas tendencias e movementos.

O obxectivo principal desta actividade é que os participantes sexan capaces de detectar cales son as necesidades que presenta o mercado laboral da comarca de Ferrolterra e o seu contorno, de xeito que lles permita adaptar os seus perfís profesionais ás mesmas e focalizar a súa atención naquelas actividades onde a busca de emprego proporcionará mellores resultados.

Para o desenvolvemento desta actividade, ademais de amosar unha visión xeneralizada da situación do dito mercado mediante o emprego de datos e estatísticas actualizados, análise de noticias e artigos publicados en medios de comunicación con indicación dos principais aspectos a ter en conta, poñeranse a disposición dos participantes as ferramentas necesarias para estar sempre ao día do que acontece no mercado traballo, realizando así un estudo máis exhaustivo do mesmo.

A.2.7. Coaching e intelixencia emocional aplicados ao Programa Integrado de Emprego.

Desde unha perspectiva innovadora, e como complemento da formación común que se desenrola no programa e como reforzo das actividades de orientación e motivación individual e colectiva.

Mediante as técnicas de coaching grupal e laboral preténdese o desenvolvemento persoal e profesional, sendo unha forma especial de traballo, na cal o grupo se reúne e interactúa apoiado por profesionais que dinamizan as apartacións individuais e colectivas. Este modelo de traballo é moi beneficioso para o grupo xa que se modela a partir do aprendizaxe cooperativo-colaborativo e a xeración de ideas nas actividades conxuntas.

- O aprendizaxe cooperativo-colaborativo permite que o proceso funcione para os participantes no Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol e facilita que poidan acadar os seus obxectivos individuais, xerando un entorno onde naturalmente poidan aprender uns de outros de maneira creativa, creando vínculos e procesos auto-organizados.
- O aprendizaxe xerativo permite traballar xuntos, compartindo e colaborando no deseño de alternativas persoais e laborais. O sumatorio dos aprendizaxes, experiencias, avances individuais e grupais xeran un ámbito profesional potencializador que mellora a motivación grupal e individual, tan necesaria en programas de inserción laboral.

O obxectivo é fomentar o autocoñecemento e a proactividade de cara á procura de emprego, ademais de mellorar as relacións interprofesionais, mellores alternativas profesionais e tamén lograr os seus fins persoais. Traballar con eles e por eles aspectos relacionados coa motivación cara a unha procura activa e participativa sostida sobre todo nun bo traballo de prospección de empresas, combinado isto con alternativas reais de conciliación laboral. A finalidade da actividade é o descubrimento por parte dos usuarios de ferramentas e recursos que lles permitan mellorar as súas oportunidades laborais, así como a integración e posta en común de alternativas que ata este momento non tiñan contempladas. Non se trata de que sexan facilitadas polo orientador, búscase implicalos a eles no proceso para que as integren, as interioricen e as asuman como propias. Búscase axudar ás persoas para coñecerse e mellorar as relacións persoais a través do deseño de ferramentas que aumenten as súas expectativas profesionais

Nas reunións grupais os facilitadores asumen a responsabilidade de guiar o grupo e os seus membros para lograr obxectivos de desenrolo individual e grupal.

Nas reunións grupais realízanse exercicios de exploración, reflexión e traballo sobre temas plantexados. Esta actividade da ao grupo a base para comprenderse, axudarse e cambiar, permitindo soste no tempo os hábitos.

Os participantes no Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020 non so aprenderán de si mesmos e as súas propias experiencias, senón que actuarán tamén como apoio dos demais, favorecendo deste xeito o uso de aprendizaxes cooperativos, colaborativos e creativos. O grupo constitúese como unha comunidade de aprendizaxe, un facilitador para as prácticas, actividades e tarefas específicas de formación co uso de métodos para compartir aprendizaxes.

A hipótese de traballo da que partimos é a mellora do potencial individual e colectivo dos usuarios desde unha perspectiva de aproveitamento propio das circunstancias da contorna e da actividade que se realizan no proxecto.

O proceso de procura activa de emprego que se pretende executar sostense sobre a experiencia individual e a comunicación da mesma dentro do proxecto para convertela nunha aprendizaxe grupal. A aprendizaxe cooperativo, colaborativo e creativo implica máis esforzo para os participantes xa que os obriga a visualizar o seu proceso para poder transmitilo aos demais.

O coaching e a intelixencia emocional que vaise aplicar (programa propio e adaptado ás circunstancias) é unha metodoloxía que axude a coñecer o mellor de nós mesmos e sacar o máximo potencial, así como a saber crear un plan de acción efectivo á hora de levar a cabo calquera meta laboral realista que queiramos alcanzar. Unha ferramenta indispensable para conectar co mercado laboral, tanto no que se refire a aumentar a nosa seguridade persoal, aspiracións e oportunidades profesionais.

A 2ª hipótese de traballo será: coñecer e desenvolver competencias, para favorecer a inserción no mercado laboral. Dotar aos usuarios dun amplo abano de ferramentas para axudalos no seu proceso de cambio. Crear un lugar de apoio e encontro onde teña cabida a aprendizaxe e a cooperación entre persoas que se atopen nunha situación similar. Trátase dun obradoiro-curso formado dunha parte teórica para maior comprensión dalgúns conceptos pero de marcado carácter práctico e experiencial. Esta é a mellor fórmula para a asimilación das técnicas de coaching e a súa posta en práctica como fonte de autoconhecimento e ponte para a inserción laboral.

O adestramento farase a través de dinámicas de grupo, mesas redondas, e tamén dun traballo individual supervisado. Algunhas das liñas de traballo a executar serán:

- Os bloqueos no camiño:
 - A resistencia ao cambio.
 - Toma de decisións.
- Habilidades relacionadas que o proceso:
 - Escoita activa (supera o oír).
 - Tipos de diálogos.
 - As preguntas como ferramenta.
- A motivación para o cambio laboral e profesional:
 - Motivación de logro, de poder e de afiliación.
 - Os valores como fonte de motivación laboral.
- Desprega o teu talento:
 - Fortalezas e debilidades para o mercado.
 - Cal é o teu atractivo?.
 - Recoñecer as competencias actitudes.

Traballase co grupo no desenvolvemento do seu perfil, co propósito de lograr que cada uno dos seus membros alcance o seu pleno potencial e que traballe cohesionado, como unha unidade para a consecución dun obxectivo común (atopar emprego). O punto de inicio é traballar a reflexión individual pero tamén o apoio mutuo e a aprendizaxe colaborativa en función das experiencias colectivas. O proceso de procura activa de emprego que pretendemos executar sostense sobre a experiencia individual e a comunicación da mesma dentro do proxecto para convertela nunha aprendizaxe grupal. A aprendizaxe cooperativa, colaborativa e creativa implica máis esforzo para os participantes xa que os obriga a visualizar o seu proceso para poder transmitilo aos demais.

Para un bo funcionamento dun grupo é necesario que exista unha misión compartida, un bo canal de comunicación, un ambiente harmónico, a responsabilidade dos seus membros, e unha adecuada planificación e coordinación, entre os factores máis importantes para o logro de obxectivos.

A función do profesional que acompaña ó grupo é:

- Potenciar o seu funcionamento grupal, para un aprendizaxe individual.
- Fomentar o diálogo como proceso informativo-formativo.
- Favorecer o feedback construtivo, invitando á reflexión, á observación de todos os seus integrantes.
- Descubrir fortalezas e debilidades.
- Aprende a identificar comportamentos, crenzas ou xuízos limitadores.
- Roles e costumes defensivas e descubrir como tales condutas impactan nas súas relacións.
- Desenvolver un plan de acción e compromisos para a consecución dos obxectivos individuais e grupais.

A.2.8. Plan de inserción laboral

A.2.8.1. Obxectivo.

Acadar a máxima porcentaxe de inserción das persoas beneficiarias, obténdoa como **mínimo no 40%** das mesmas.

A.2.8.2. Fundamentos.

Persoas beneficiarias e empresas son os dous piares nos que se apoia o Programa. As características das mesmas serán os elementos que definirán en gran medida o desenvolvemento do plan de inserción.

O Centro de Emprego do Concello de Ferrol a través dos distintos proxectos que desenvolve, mantén un intenso foro de intercambio de información coas empresas do territorio.

O plan de inserción laboral debe de adaptarse aos requirimentos ofertados polas empresas do territorio, que normalmente esixen unha adaptación curricular dos posibles candidatos, un factor que será clave durante o desenvolvemento de todo o proxecto.

A.2.8.3. Desenvolvemento do Plan de Inserción.

A inserción laboral levarase a cabo de forma continuada ao longo de todo o programa con unha maior incidencia despois da finalización do período de prácticas profesionais.

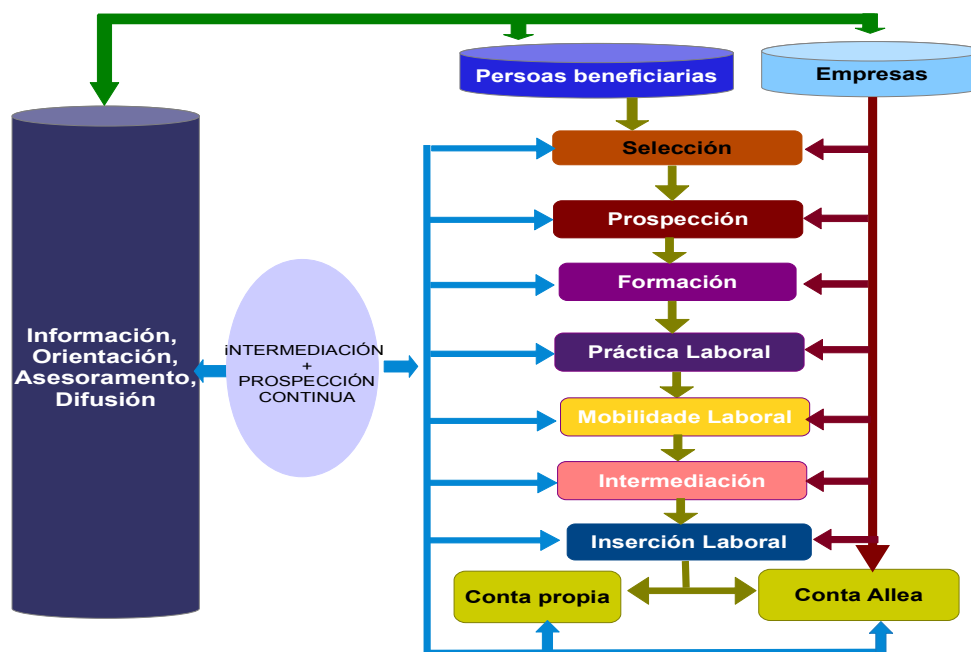
Este plan de inserción desenvolverase dende unha dobre vertente:

Por un lado, serán os participantes do programa quen deban presentar libremente as súas autocandidaturas nas empresas, tendo en conta as necesidades e os perfís demandados polas mesmas. Dita actividade estará supervisada polo equipo técnico mediante fichas de control, onde se farán constar os currículums vítae entregados, datas de entrega, lugar, fichas de entrevistas realizadas, ...

Por outro lado, dende o equipo técnico levarase un control diario das ofertas de emprego publicadas tanto en prensa como nas diversas plataformas e portais de emprego, así como das ofertas recibidas directamente no propio Centro de Emprego. Así mesmo, realizarase un contacto coas empresas vía telefónica e correo electrónico, remitindo as distintas candidaturas. Este traballo reforzarase mediante o envío das diversas ofertas aos participantes do programa a través do correo electrónico.

Esta liña de traballo desenvolverase de forma paralela ao resto do proxecto e permitirá ir axustando as necesidades formativas, e a programación dos períodos de prácticas.

O proceso finalizará coa propia inserción laboral nas empresas, ou por conta propia. O autoemprego será unha vía de inserción laboral á que se lle quere dar impulso dende o proxecto.



A.3. Colectivos a que vai dirixido o proxecto e número de persoas participantes.

O programa dirixirase a un total de **100 persoas desempregadas** inscritas como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego, agrupadas nalgún dos seguintes colectivos prioritarios:

A.3.1. Colectivos prioritarios

Grupo A	Persoas con discapacidade	8
	Persoas beneficiarias do tramo de inserción da renda de inclusión social de Galicia e persoas en risco de exclusión social.	20
	Menores de 30 anos con baixa cualificación.	12
Grupo B	Menores de 30 anos (non incluídos no grupo A)	12
	Persoas desempregadas maiores de 45 anos	15
	Persoas desempregadas perceptoras de prestacións, subsidios por desemprego ou renda activa de inserción.	8
	Mulleres (non incluídas no grupo A)	15
	Persoas desempregadas de longa duración	6
	Persoas inmigrantes	4

A.3.2. Xustificación dos colectivos prioritarios

Á vista dos datos do Servizo de Estatística do Concello de Ferrol a 30 de xuño de 2019 a distribución da poboación do Concello amosa a seguinte desagregación¹:

Idade	Homes	Mulleres	Total
0-15	4.024	3.626	7.650
16-30	4.478	4.122	8.600
31-45	6.725	6.476	13.201
46-65	9.615	10.637	20.252
66-...	7.142	10.897	18.039
Total	31.984	35.758	67.742

¹ Datos Departamento municipal de Estatística. Xuño 2019

Dos datos reflectidos pódese concluir que a estrutura da poboación de Ferrol mantén as pautas básicas da estrutura Galega en canto avellentamento da poboación e incremento da esperanza de vida, dato especialmente significativo no caso das mulleres. Así mesmo pódese destacar o maior número de homes menores de 46 anos que supera en 1.003 ao número de mulleres no mesmo tramo de idade, nos seguintes tramos invértese o resultado. Outro dato a ter en conta é o número de habitantes que se atopan en idade de traballar que no caso do Concello de Ferrol ascende ao 73,37% do total da poboación.

○ **Ferrol, distribución desemprego por sexos e idades²**

Idade	Muller		Home		Total	
	Paro rexistrado	% Paro	Paro rexistrado	% Paro	Paro rexistrado	% Paro
de 16 a 19 anos	18	0,65%	25	1,22%	43	0,89%
de 20 a 24 anos	101	3,63%	105	5,13%	206	4,27%
de 25 a 29 anos	214	7,69%	177	8,66%	391	8,10%
de 30 a 34 anos	229	8,23%	178	8,70%	407	8,43%
de 35 a 39 anos	290	10,42%	224	10,95%	514	10,65%
de 40 a 44 anos	372	13,37%	254	12,42%	626	12,97%
de 45 a 49 anos	413	14,84%	249	12,18%	662	13,71%
de 50 a 54 anos	420	15,09%	302	14,77%	722	14,95%
de 55 a 59 anos	404	14,52%	305	14,91%	709	14,69%
de 60 a 64 anos	322	11,57%	226	11,05%	548	11,35%
Total	2783	100,00%	2045	100,00%	4828	100,00%

Á vista dos datos reflectidos na táboa anterior pódese destacar que o desemprego no Concello de Ferrol se caracteriza por:

- A feminización do desemprego, xa que o número de mulleres desempregadas (57,64%) é superior ao número de homes desempregados (42,36%). Estas porcentaxes amosan un decrecemento relativo do desemprego masculino no último ano, pero tamén un descenso no número de mulleres desempregadas. Se analizamos estas porcentaxes por tramos de idade, o paro feminino equilibrase con respecto ao masculino en todos os tramos.
- Outro dato que destaca é o grupo de idade no que se atopa un maior número de desempregados. No caso das mulleres correspóndese co tramo que abrangue dende os 50 aos 54 anos, o cal é coincidente coa definición dun dos colectivos con maiores dificultades de inserción laboral. En canto aos homes, destaca o tramo entre os 55 e 59 anos. Neste último caso é previsible que unha maior actividade do sector secundario mellore a ocupación deste grupo de idade.
- Un alto nivel de desemprego xuvenil, o que se traduce en que un 13,26% de desempregados do Concello son menores de 30 anos, reducíndose a porcentaxe respecto ás cifras do ano anterior, no obstante, hai que ter en conta que aumenta o número de persoas que abrangue este grupo de idade.

○ **Ferrol, distribución desemprego por nivel académico³**

Nivel académico	Muller	Home	Total
	Paro rexistrado	Paro rexistrado	Paro rexistrado
Ata certificado de escolaridade	1066	1004	2070
Titulación ensinanza obrigatoria	543	412	955
Formación profesional	477	288	765
BUP / bacharelato / COU	268	156	424
Titulados universitarios	429	185	614
Total	2783	2045	4828

Tendo en conta os datos extraídos da táboa anterior pódese observar, en termos xerais, que existe unha relación directa

² Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Maio 2019

³ Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Maio 2019

entre o baixo nivel de estudos e o alto nivel de desemprego. As persoas con nivel académico de "ata certificado de escolaridade" supoñen un 42,87% do total de persoas desempregadas, e se a este dato se engade o correspondente ao nivel de "titulación ensinanza obrigatoria", a porcentaxe incrementase ata o 66,66%.

Esta "bolsa" de desemprego de baixa cualificación é especialmente importante xa que as empresas, tendo en conta a situación do mercado de traballo, establecen requirimentos a nivel de formación cada vez maiores, o que pode levar a un desemprego de moi longa duración ou mesmo permanente nestes colectivos.

Así mesmo, cómpre facer mención aos datos de titulados universitarios que se refiren ao paro feminino, pois o desemprego feminino supera en máis do dobre ao desemprego masculino para este nivel de estudos, o cal se ven mantendo durante o último ano. A orixe desta diferenza podería analizarse dende a perspectiva da igualdade, da tipoloxía de estudos desenvolvidos...).

○ **Ferrol, distribución desemprego por sectores produtivos⁴**

Sector económico	Muller		Home		Total	
	paro rexistrado	% paro	paro rexistrado	% paro	paro rexistrado	% paro
Agricul. e pesca	25	0,90%	105	5,13%	130	2,69%
Industria	127	4,56%	246	12,03%	373	7,73%
Construción	58	2,08%	387	18,92%	445	9,22%
Servizos	2156	77,47%	1137	55,60%	3293	68,21%
Sen emprego anterior	417	14,98%	170	8,31%	587	12,16%
Total	2783	100,00%	2045	100,00%	4828	100,00%

En canto ao número de persoas desempregadas atendendo ao sector produtivo, o 68,21% concéntrase no sector servizos especialmente no caso das mulleres, aínda que é o colectivo de homes o que sufriu un maior incremento respecto do ano anterior. En segundo lugar atópase o grupo de persoas sen actividade anterior, seguido pola construción e industria. Obsérvase, polo tanto, unha redución no número de desempregados homes no Sector Secundario onde a situación parece presentar alternativas no medio e longo prazo á crise vivida na comarca en relación ao sector naval e construción.

Os datos de maio de 2019, indican unha melloría do paro no concello respecto a xuño de 2018, tal e como se pode observar na seguinte táboa.

• **Ferrol, persoas desempregadas por sección de actividade económica (CNAE 09), sexo⁵**

Cod	Sección de actividade económica	MULLER	HOME	Total
		Paro rexistrado		
A	agricultura, gandería, silvicultura e pesca	25	105	130
B	industrias extractivas	0	2	2
C	industria manufactureira	120	233	353
D	subministración de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	1	2	3
E	subministración de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	6	9	15
F	construción	58	387	445
G	comercio por xunto e polo miúdo; reparación de vehículos de motor e motocicletas	433	209	642
H	transporte e almacenamento	38	106	144
I	hostalaría	459	189	648
J	información e comunicacións	2	18	39

⁴ Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Maio 2019

⁵ Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Maio 2019

K	actividades financeiras e de seguros	22	8	30
L	actividades inmobiliarias	10	6	16
MM	actividades profesionais, científicas e técnicas	93	78	171
N	actividades administrativas e servizos auxiliares	312	248	560
O	administración pública e defensa; seguridade social obrigatoria	187	118	305
P	educación	93	36	129
QQ	actividades sanitarias e servizos sociais	266	29	295
R	actividades artísticas, recreativas e de entretemento	46	53	99
S	outros servizos	77	35	112
T	actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produto	91	4	103
0	sen emprego anterior	417	170	587
Total		2783	2045	4828

A diferenza entre número de parados inscritos no Servizo Público de Emprego de Galicia no mes de maio de 2018 (5.493 persoas) e os datos do mes de maio de 2019 (4.828 persoas) é de 665 persoas, o que implica unha importante redución do desemprego.

O estudo actualizado e detallado do desemprego no Concello de Ferrol permítenos formular as seguintes **conclusiones**:

- Que o colectivo de mulleres é o que presenta unha maior porcentaxe de persoas en situación de desemprego.
- Que tanto no colectivo de homes como no de mulleres, o paro xuvenil resulta especialmente significativo e grave.
- Atendendo ao nivel académico, obsérvase que a menor nivel de estudos maior desemprego.
- Que o sector de servizos e o de “sen actividade anterior”, son os que contan con maior número de parados/as, a maioría pertencentes aos colectivos con especiais dificultades de inserción laboral (risco exclusión, menores de 30 anos, discapacitados/as, desempregados/as maiores de 45 anos e, fundamentalmente mulleres).

A.4. Valoración económica do custo total do proxecto, e cofinanciamento da entidade.

Total Proxecto		197.500,00 €
Cofinanciamento	20%	49.375,00 €
Subv Solicitada		246.875,00 €
Meses accións		12
Número Beneficiarios		100

A.5. Obxectivos de inserción laboral previstos, que deberán ser polo menos os indicados no artigo 3.1 desta orde.

Este programa ten previstos uns obxectivos cuantificados de inserción laboral das persoas desempregadas participantes do **40%**

A.6. Emprego da lingua galega.

Ao abeiro do establecido na Lei 3/1983, de 15 de xuño de normalización lingüística, e coa finalidade de fomentar o uso do galego no eido do emprego, o Concello de Ferrol comprométese a empregar a lingua galega en todas as accións desenvolvidas no marco deste proxecto.

B) CRONOGRAMA COMPLETO DO PROXECTO INDICANDO A DATA DE INICIO E FIN PREVISTA DE CADA UNHA DAS ACCIÓNS PROPOSTAS

O programa terá unha duración total de 12 meses e abranguerá, o período comprendido entre 2019 e 2020.

CRONOGRAMA												
Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020												
ACTUACIÓNS Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020	2019 – 2020											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Selección usuarios programa	█	█										
Información asesoramento e Orientación	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Prospección de empresas	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Formación para o emprego		█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	
Obradoiro aberto (orientación – formación)		█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	
Obradoiros específicos		█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	
Formación Básica (ESA, Competencias Clave)			█	█	█	█	█	█	█	█	█	
Prácticas profesionais non laborais		█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	
Intermediación laboral	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Inserción laboral (conta allea-autoemprego)	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█

C) ACTIVIDADES, SECTORES E ÁMBITO TERRITORIAL EN QUE SE PRETENDE ACTUAR.

C.1. Actividades, e sectores en que se pretende actuar.

C.2. Ámbito territorial de actuación do programa e lugar onde se van desenvolver as accións, co enderezo.

C.1. Actividades, e sectores en que se pretende actuar.

Tal e como se determina no punto A2, da presente memoria, o Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020 inclúe un conxunto de actividades determinadas segundo a situación de partida de cada unha das persoas participantes no mesmo, e que se determinarán na fase de entrevista e selección das persoas, e que necesariamente incluirá:

- Información, orientación e asesoramento.
- Formación transversal en novas tecnoloxías e/ou idiomas.
- Técnicas de coaching, intelixencia emocional, e técnicas de motivación para a busca de emprego, tanto por conta propia como allea.
- Habilidades sociolaborais e obradoiros de entrevista.
- Fomento da capacidade emprendedora.
- Prospección empresarial.
- Emparellamento de ofertas de traballo coas persoas demandantes de emprego participantes.
- Formación para o emprego.
- Prácticas profesionais non laborais en empresas.
- Obradoiros sobre mobilidade laboral.

Tendo en conta os datos do mercado de traballo, tanto polo lado da oferta como da demanda de emprego, no territorio, está previsto traballar no sector Servizos (Comercio, Alimentación,), Construción-industria, Loxística (repoñedor, xestión de almacén,...), e atención sociosanitaria.

Os itinerarios a desenvolver inicialmente serán:

Itinerario 1: Dependente de comercio

Itinerario 2: Xestión de almacén-reposición

Itinerario 3: Manipulación de produtos alimentarios

Itinerario 4: Camareira de pisos e limpeza de establecementos

Itinerario 5: Actividades polivalentes para construción e industria 4,0

Itinerario 6: Atención sociosanitaria a persoas dependentes en institucións socias (SSCS0208)

Itinerario 7: Operacións auxiliares de servizos administrativos e xerais (ADGG0408)

** Os itinerarios son susceptibles de cambios en función dos perfís das persoas participantes e da demanda efectuada por parte das empresas que conforman o tecido empresarial da comarca de Ferrolterra.*

A determinación dos itinerarios formativos que se levarán a cabo ven dada polas ocupacións con maior demanda das persoas traballadoras e maior oferta por parte do tecido empresarial da comarca de Ferrol, os cales atopan xustificación nos seguintes datos relativos ás ocupacións máis demandadas no mes de maio de 2019 .

No caso dos sectores e actividades, o principal será o sector servizos, como se pode ver nos datos de ocupacións contratadas.

Polo que se refire as ocupacións máis demandadas no mes de maio de 2019, no caso das mulleres o código de “camareiros asalariados”, “persoal de limpeza de oficinas, hoteis e outros establecementos similares”, “vendedores de tendas e almacéns” e “auxiliares de enfermería hospitalaria” presentan unha maior demanda, con moita distancia sobre o resto de ocupacións.

- Ocupacións máis contratadas en Ferrol no ámbito feminino⁶

Cod	Ocupacións	Contratos
5120	Camareiras asalariados	182
9210	Persoal de limpeza de oficinas, hoteis e outros establecementos similares	164
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	150
5220	Vendedoras en tendas e almacéns	89
5629	Traballadores dos coidados ás persoas en servizos de saúde non clasificados baixo outras epígrafes	60
5110	Cociñeiras asalariados	47
5710	Traballadores dos coidados persoais a domicilio	26
9310	Axudantes de cociña	26
3724	Monitores de actividades recreativas e de entretemento	25
2121	Enfermeiras non especializados/as	17
9100	Empregadas domésticas	17
9820	Repoñedores	17
5500	Caixeiros e vendedores de billetes, excepto bancos	15
5721	Coidadores de nenos en garderías e centros educativos	15

En canto as ocupacións máis contratadas no ámbito feminino existe un maior equilibrio nas primeiras eleccións aínda que poderíanse destacar catro con máis demandas:

- Camareiros asalariados
- Persoal de limpeza de oficinas, hoteis e outros establecementos similares
- Auxiliares de enfermería hospitalaria
- Vendedores en tendas e almacéns

Das catro ocupacións máis demandadas, tres aparecen dentro do código 5 correspondente a actividades de traballadores no sector servizos.

- Ocupacións máis contratadas en Ferrol no ámbito masculino⁷

Cod	Ocupacións	Contratos
9811	Peóns do transporte de mercadorías e descargadores	132
5120	Camareiros asalariados	124
8332	Operadores de guindastres, montacargas e de maquinaria similar de movemento de materiais	64
9700	Peóns das industrias manufactureiras	26
9210	Persoal de limpeza de oficinas, hoteis e outros establecementos similares	24
9820	Repoñedores	23
7232	Pintores nas industrias manufactureiras	22
2932	Compositores, músicos e cantantes	22
5220	Vendedores en tendas e almacéns	21
7121	Albaneis	16

Das catro ocupacións máis contratadas no ámbito masculino as catro primeiras aparecerían dentro dos códigos 5,9,8 correspondente sa actividades, de traballadores no sector servizos, non cualificados e industria.

Tomando como referencia os contratos tramitados no mes de maio 2019⁸ vese que no epígrafe 5 correspondente a traballadores dos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores concentrase un 43,08% dos contratos

⁶ Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Maio 2019

⁷ Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Maio 2019

⁸ Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Maio 2019

feitos. As ocupacións elementais (epígrafe 9) ocuparon un 27,01%, concretándose en 523 contratos.

Cod.	Grupos de ocupación	Total	
		Contratos	%
1	Directores e xerentes	3	0,15%
2	Técnicos e profesionais científicos e intelectuais	156	8,06%
3	Técnicos; profesionais de apoio	112	5,79%
4	Empregados contables, administrativos e outros empregados de oficina	55	2,84%
5	Traballadores dos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores	834	43,08%
6	Traballadores cualificados no sector agrícola, gandeiro, forestal e pesqueiro	4	0,21%
7	Artesáns e traballadores cualificados das industrias manufactureiras e a construción (agás operadores de instalacións e maquinaria)	123	6,35%
8	Operadores de instalacións e maquinaria, e montadores	126	6,51%
9	Ocupacións elementais	523	27,05%
Total		1936	100,00%

Se facemos unha desagregación por sexos, atopámonos que polo que se refire a ocupacións das mulleres, o 58,20% situase dentro de “Traballadores dos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores” e un 24,38% en “ocupacións elementais”. No caso dos homes o 30,41% está dentro de “Ocupacións elementais”, seguido de “Traballadores dos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores”, cun 23,55%.

Atendendo aos datos de número de persoas desempregadas e de ocupacións, durante o programa actuarase sobre as actividades relacionadas cos sectores que empreguen especialmente a persoas con niveis baixos e medios de cualificación. Sempre mantendo certo grado de flexibilidade que permita adaptar as accións desenvolvidas a novos escenarios que podan ir xurdindo como resultado das novidades introducidas no tecido empresarial.

C.2. Ámbito territorial de actuación do programa e lugar onde se van desenvolver as accións, co enderezo.

O ámbito xeográfico de actuación será o concello de Ferrol, en primeiro lugar e a comarca de ferrolterra en segundo. As accións deste programa integrado de emprego levaranse a cabo na sede do Centro de Emprego do Concello de Ferrol, emprazado na R/ Sagrada Familia, 56. teléfono 981 94 41 95, www.ferrol.es/emprego, ou nas instalacións das empresas participantes na impartición da formación.

As prácticas laborais realizaranse nas empresas da comarca de Ferrol.

D) RELACIÓN ACTUAL DE MEDIOS MATERIAIS E RECURSOS HUMANOS PROPIOS DE QUE DISPÓN A ENTIDADE SOLICITANTE NA QUE SE ESPECIFIQUEN AS CONDICIÓN DAQUELES, CON INDICACIÓN DOS QUE SE VAN AFECTAR PARA LEVAR A CABO AS ACCIÓN PROPOSTAS.

D.1. Breve Descrición do Centro de Emprego

D.2. Recursos humanos

D.3 Medios materiais: Centro Municipal de emprego no que se aglutinan todos os servizos en materia de emprego.

D.3.1. Recursos Técnicos

D.3.2. Equipamento

D.1. Breve Descrición do Centro de Emprego

O Centro esta situado na rúa Sagrada Familia 56 da zona de Catabois, Ferrol, e reúne todos os servizos que presta o Concello de Ferrol en materia de fomento de emprego. Consta de dous edificios nunha parcela dun tres mil metros cadrados, o edificio principal ten as oficinas e un salón de actos/sala multiusos na planta baixa, e cinco aulas na planta superior, dúas das cales son de informática. Conta cunha nave taller duns 180m2 para diferentes usos.

Os Servizos do Centro están dirixidos:

Ás persoas que buscan traballo, que poden entre outros:

- Obter información e orientación laboral para a procura de emprego.
- introducir os seus CV na Bolsa de Emprego.
- participar en accións de formación para o emprego.

Ás persoas que queren crear a súa propia empresa:

- Asesoramento personalizado,
- Formación especializada.
- Acceso a recursos para proxectos emprendedores.

Ás empresas, ás que se lles presta:

- Información sobre axudas e subvencións.
- Formación.
- Bolsa de Emprego para as súas necesidades de persoal.

Durante o ano 2018 o número de persoas usuarias dos diferentes servizos que presta o Centro de Emprego foi superior a catro mil. As visitas á páxina web (www.ferrol.es/emprego), distintas durante o 2018, entre 12.000 e 13.000 con distintas IP. Esta páxina supón un elemento fundamental de difusión e información das actividades que se realizan no Centro.

D.2. Recursos Humanos:

O persoal que desenvolva as actividades propias deste programa traballará en coordinación co resto de servizos e programas que se prestan dende o Concello de Ferrol, especialmente cos desenvoltos pola Concellería de Emprego a través do Centro de Recursos para o Emprego.

Equipo técnico previsto para o desenvolvemento do Proxecto.

Esta prevista a contratación dun equipo que integrará tres perfís profesionais que desenvolverán tarefas de información e orientación laboral, prospección de empresas, formación, e acompañamento ás persoas participantes no seu proceso de inserción laboral.

D.3. Medios materiais: Centro Municipal de emprego no que se aglutinan todos os servizos en materia de emprego.

Descrición de inmobles e instalacións do Centro de Emprego do Concello de Ferrol

D.3.1. Locais:

1) Aulas

Aula 1

Aula 2

Aula 3 (Aula de informática)

Aula 4 (Aula de informática)

Aula 5.

Multiusos/Salón Actos.

2)Talleres ou campo de prácticas:

Módulo cuberto.

Campo de prácticas.

3) Despacho de dirección:

4) Sala de profesores:

5) Sala de actividades de coordinación:

D.3.2. Equipamento:

Descrición do equipamento:

1) Aulas de informática:

Cada unha das dúas aulas conta con 15 equipos para o alumnado e un equipo para o docente. Ademais cada aula conta cunha impresora. As dúas aulas están configuradas en rede de xeito independente.

2) Xeral Centro de Emprego

- Ordenadores de sobremesa completos, dous equipos completos de consulta para as persoas usuarias do centro, ordenadores portátiles, e equipos audiovisuais.

E) DOCUMENTO CO RESUMO DE TODOS OS ASPECTOS DA MEMORIA QUE AFECTAN AS PERSOAS DEMANDANTES:
Listaxe das accións que teñen previsto levar a cabo, aspectos innovadores do programa, bolsas de asistencia ás accións do programa, existencia de medidas de conciliación, se as houber, obrigatoriedade da realización de cuestionarios en todas as accións, etc.

O Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020 é un programa de emprego dirixido á mellora da ocupabilidade e á inserción laboral de persoas desempregadas, a través da combinación de accións de orientación e información laboral, asesoramento para o autoemprego, formación ocupacional, práctica laboral. Inclúe ademais actividades de prospección de empresas e intermediación laboral así como favorecer a mobilidade laboral.

Este programa desenvolverase como un plan integral de emprego no que se implementarán accións de:

- Información, orientación e asesoramento.
- Formación transversal en novas tecnoloxías e/ou idiomas.
- Técnicas de coaching, intelixencia emocional, e técnicas de motivación para a busca de emprego, tanto por conta propia como allea.
- Habilidades sociolaborais e obradoiros de entrevista.
- Fomento da capacidade emprendedora.
- Prospección empresarial.
- Emparellamento de ofertas de traballo coas persoas demandantes de emprego participantes.
- Formación para o emprego.
- Prácticas profesionais non laborais en empresas.
- Obradoiros sobre mobilidade laboral.

Cofecidas as características das persoas demandantes, farase un traballo en grupos pequenos para aprender habilidades e actitudes, a través de distintos tipos de obradoiros nos que se traballará o desenvolvemento de habilidades sociolaborais cara un emprego de calidade. A técnica a utilizar será o coaching grupal e laboral como favorecedor do autoconhecimento e o autodiagnóstico no campo profesional. Algunhas das temáticas tratadas relacionaranse a continuación, podendo incorporarse novas actividades en función das necesidades do grupo:

- Obradoiro Vídeo forum coa película "El Método", "Recursos Humanos".
- Obradoiro de entrevista.
- Mellora do CV.
- Ferramentas de análise do mercado.
- Contrato e nóminas.
- DAFO persoal, como medio de mellora da empregabilidade.
- Obradoiro de mobilidade laboral.

Para aqueles colectivos con nivel baixo de cualificación, que carezan dos estudos mínimos, dotarase dunha formación de apoio que axuste a estes colectivos a superar esta barreira formativa, tanto a través das probas da ESO/ESA, ou ben das probas de obtención das Competencias Clave.

Así mesmo, está contemplada a realización dos seguintes itinerarios formativos, os cales son susceptibles de modificación en función dos perfís e necesidades do colectivo de participantes:

- **Itinerario 1: Dependente de comercio**
- **Itinerario 2: Xestión de almacén-reposición**
- **Itinerario 3: Manipulación de produtos alimentarios**
- **Itinerario 4: Camareira de pisos e limpeza de establecementos**
- **Itinerario 5: Actividades polivalentes para construción e industria 4.0**
- **Itinerario 6: Atención sociosanitaria a persoas dependentes en institucións sociais (SSCS0208)**
- **Itinerario 7: Operacións auxiliares de servizos administrativos e xerais (ADGG0408)**

Tras a realización da formación teórica e práctica, así como do resto de actividades de orientación e asesoramento realizarase un cuestionario de satisfacción.

O programa utilizará unha base de datos de carácter interno na que consten todas as actuacións que se fagan coas persoas usuarias ao longo do programa: sesións de orientación realizadas, cursos e obradoiros en que participaron, entrevistas de selección realizadas, contactos con empresas para o envío de currículums, xeración de informes individualizados, profesiograma, ...

Realizaranse obradoiros de uso de aplicacións web para a busca de emprego, xa que a maior parte dos participantes dispoñen de dispositivos móbiles (smartphone) e para facilitar o acceso a estas ferramentas, entre outra cousas, o Centro de Emprego dispón de dúas conexións wifi (unha por andar).

Estableceranse, de novo, acordos de colaboración con diversas entidades/organizacións entre os que destacan o realizado coa Universidade da Coruña (Campus Ferrol), Facultade de Ciencias do Traballo, para a realización de prácticas por parte dos alumnos do Grado en RR.LL e RR.HH., en temas de orientación e apoio as persoas en desemprego, prospección de empresa, seguimento lexislación laboral,...

O Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020 establece o pagamento dunha bolsa consistente en 5 euros por día de asistencia ás accións do programa, tendo en conta que o concepto de asistencia supón presenza física da persoa beneficiaria, polo tanto non se terá en conta falta de calquera tipo (con ou sen xustificación).

As persoas demandantes deberán asistir e seguir con aproveitamento as accións que dan dereito a cobrar as bolsas. Constituirán causa de exclusión do dereito ao cobramento:

- Incurrir en máis de tres faltas de asistencia non xustificadas ao mes no caso das accións formativas.
- Non seguir con aproveitamento a acción formativa.
- Dificultar o normal desenvolvemento da acción, das sesións de orientación ou das prácticas laborais.
- A falta de respecto ou consideración coas persoas coas cales interactúe nas accións do programa integrado de emprego.
- A utilización de forma inadecuada das instalacións e equipamentos do centro ou entidades en que se leven a cabo as accións do programa.
- Calquera outra que poida constar no regulamento de funcionamento do programa.

Este pagamento considérase compatible con outros subsidios e/ou prestacións, pero esíxelle á persoa beneficiaria que comprobe a reciprocidade desta compatibilidade coa entidade que lle outorga o subsidio e/ou prestación que percibe. No caso de non ser compatible, a persoa deberá renunciar a un dos dous.

Sinalar, igualmente, que se levarán a cabo medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, laboral, formativa e familiar adaptando, na medida do posible, os horarios das accións formativas á situación daqueles participantes con dificultades para acudir e ofrecendo a posibilidade de impartir algunha da formación on-line ou mediante un sistema mixto.

O alumnado cubrirá cuestionarios de avaliación que recollan a súa opinión sobre as seguintes accións do programa:

- Orientación.
- Formación. Realizarase un cuestionario por cada curso.
- Prácticas profesionais. Realizarase un cuestionario de avaliación por parte do titor da empresa e outro por parte da persoa participante.

Durante o desenvolvemento do proxecto poñerase a disposición dos participantes os seguintes datos de contacto:

- **Centro de Emprego Concello de Ferrol:**

- **Servizo de Programas Mixtos-Programas Integrados da Consellería de Economía, Emprego e Industria:**

F) CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS DO PROGRAMA INTEGRADO DE EMPREGO QUE SE VAI DESENVOLVER ART.12.1.A.g)

- F.1. Características técnicas do programa.
- F.2. Metodoloxía
- F.3. Sistemas de seguimento das persoas participantes
- F.4. Sistemas de avaliación da calidade das accións

F.1. Características técnicas do programa.

Como novidade para o Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020, propónse unha liña de traballo que plantexa sete itinerarios formativos en función do colectivo

Lonxe de facer compartimentos estancos a proposta trata de cubrir aspectos non desenvolto polas persoas desempregadas de cada itinerario na procura dunha mellor adecuación ao mercado laboral. Trátase de desenrolar un proxecto formativo onde a progresión individual repercute nas posibilidades do colectivo

Os itinerarios formativos virán condicionados polos datos de contratación dos últimos meses así como polas características do grupo seleccionado, sendo neste momento os sectores de traballo:

- ✓ Servizos
- ✓ Comercio
- ✓ Alimentación (seccións de frescos, e reposición)
- ✓ Hostalería
- ✓ Sociosanitario (institucións e domicilios)
- ✓ Limpeza
- ✓ Construción-industria 4.0
- ✓ Loxística (repoñedor, mozo de almacén, xestión de almacén,...)

E tendo en conta os datos do mercado de traballo, tanto polo lado da oferta como da demanda de emprego, no territorio, está previsto centrarse especialmente nos sectores:

- Comercio.
- Almacén-reposición.
- Produtos alimentarios.
- Limpeza de establecementos.
- Construción e industria.
- Sociosanitario
- Servizos administrativos e xerais

Esta liña de traballo permite facer formación adaptativa en determinadas áreas que repercute nunha mellora da empregabilidade así como en maiores oportunidades no medio prazo.

Parece idóneo recalcar que non vai ser a formación de partida e a que condicione un ou outro itinerario senón que cada un deles pode levar un reforzo para cada colectivo concreto se se ve necesario.

Non se descartan outros en función do colectivo seleccionado, das perspectivas de emprego detectadas no proceso de prospección e da oferta de formación ofertada a través doutros programas do concello con diversas institucións .

Itinerario 1: Dependente de comercio		Horas Teórica	Horas Práct	Horas Total
Totais		300	150	450
1	Formación específica	100		
2	Inglés profesional no sector	25		
3	Informática busca de emprego	25		
4	PRL	60		
5	Habilidades sociais	20		

6	Técnicas de coaching e intelixencia emocional	20		
7	Igualdade e corresponsabilidade	10		
8	Manipulación de alimentos	10		
9	Fomento capacidade emprendedora	10		
10	Obradoiro de entrevista laboral	15		
11	Obradoiro de mobilidade laboral e mercado de traballo	5		
12	PRÁCTICAS		150	

Itinerario 2: Xestión de almacén-reposición		Horas Teórica	Horas Práct	Horas Total
Totais		300	150	450
1	Formación específica	100		
2	Inglés profesional no sector	25		
3	Informática busca de emprego	25		
4	PRL	60		
5	Habilidades sociais	20		
6	Técnicas de coaching e intelixencia emocional	20		
7	Igualdade e corresponsabilidade	10		
8	Manipulación de alimentos	10		
9	Fomento capacidade emprendedora	10		
10	Obradoiro de entrevista laboral	15		
11	Obradoiro de mobilidade laboral e mercado de traballo	5		
12	PRÁCTICAS		150	

Itinerario 3: Manipulación de produtos alimentarios		Horas Teórica	Horas Práct	Horas Total
Totais		300	200	500
1	Formación específica	100		
2	Inglés profesional no sector	25		
3	Informática busca de emprego	25		
4	PRL	60		
5	Habilidades sociais	20		
6	Técnicas de coaching e intelixencia emocional	20		
7	Igualdade e corresponsabilidade	10		
8	Manipulación de alimentos	10		
9	Fomento capacidade emprendedora	10		
10	Obradoiro de entrevista laboral	15		
11	Obradoiro de mobilidade laboral e mercado de traballo	5		
12	PRÁCTICAS		200	

Itinerario 4: Camareira de pisos e limpeza de establecementos		Horas Teórica	Horas Práct	Horas Total
Totais		300	150	450
1	Formación específica	100		
2	Inglés profesional no sector	25		
3	Informática busca de emprego	25		
4	PRL	60		
5	Habilidades sociais	20		
6	Técnicas de coaching e intelixencia emocional	20		
7	Igualdade e corresponsabilidade	10		
8	Manipulación de alimentos	10		
9	Fomento capacidade emprendedora	10		
10	Obradoiro de entrevista laboral	15		
11	Obradoiro de mobilidade laboral e mercado de traballo	5		
12	PRÁCTICAS		150	

Itinerario 5: Actividades polivalentes para construción e industria 4.0		Horas Teórica	Horas Práct	Horas Total
Totais		300	150	450
1	Formación específica	100		
2	Inglés profesional no sector	25		
3	Informática busca de emprego	25		
4	PRL	60		
5	Habilidades sociais	20		
6	Técnicas de coaching e intelixencia emocional	20		
7	Igualdade e corresponsabilidade	10		
8	Manipulación de alimentos	10		
9	Fomento capacidade emprendedora	10		
10	Obradoiro de entrevista laboral	15		
11	Obradoiro de mobilidade laboral e mercado de traballo	5		
12	PRÁCTICAS		150	

Itinerario 6: SSCS0208 Atención sociosanitaria a persoas dependentes en institucións sociais (certificado de profesionalidade. Nivel 2) (*)		Horas Teórica	Horas Práct	Horas Total
Totais		588	80	668
1	Formación específica (certificado de profesionalidade)	370		
2	Formación transversal (certificado de profesionalidade)	18		
3	Inglés profesional no sector	25		
4	Informática busca de emprego	25		
5	PRL	60		
6	Habilidades sociais	20		

7	Técnicas de coaching e intelixencia emocional	20		
8	Igualdade e corresponsabilidade	10		
9	Manipulación de alimentos	10		
10	Fomento capacidade emprendedora	10		
11	Obradoiro de entrevista laboral	15		
12	Obradoiro de mobilidade laboral e mercado de traballo	5		
13	PRÁCTICAS		80	

Itinerario 7: ADGG0408 Operacións auxiliares de servizos administrativos e xerais (Certificado de profesionalidade, Nivel 1) (*)		Horas Teórica	Horas Práct	Horas Total
Totais		608	40	648
1	Formación específica (certificado de profesionalidade)	390		
2	Formación transversal (certificado de profesionalidade)	18		
3	Inglés profesional no sector	25		
4	Informática busca de emprego	25		
5	PRL	60		
6	Habilidades sociais	20		
7	Técnicas de coaching e intelixencia emocional	20		
8	Igualdade e corresponsabilidade	10		
9	Manipulación de alimentos	10		
10	Fomento capacidade emprendedora	10		
11	Obradoiro de entrevista laboral	15		
12	Obradoiro de mobilidade laboral e mercado de traballo	5		
13	PRÁCTICAS		40	

(*) Valorarase a posibilidade de impartir a formación transversal ben mediante teleformación ou adaptando as datas á dispoñibilidade do grupo, asumindo o equipo técnico a súa impartición, agás Prevención de Riscos Laborais e Inglés.

Atendendo á convocatoria e co obxectivo final de mellorar a ocupabilidade e a integración destas persoas no mercado laboral, este programa desenvolverase como un plan integral de emprego no que se implementarán accións de diversa natureza:

- Información, orientación e asesoramento.
- Formación transversal en novas tecnoloxías e/ou idiomas.
- Técnicas de coaching, intelixencia emocional, e técnicas de motivación para a busca de emprego, tanto por conta propia como allea.
- Habilidades sociolaborais e obradoiros de entrevista.
- Fomento da capacidade emprendedora.
- Prospección empresarial.
- Emparellamento de ofertas de traballo coas persoas demandantes de emprego participantes.
- Formación para o emprego.
- Prácticas profesionais non laborais en empresas.
- Obradoiros sobre mobilidade laboral.

Resulta relevante para a execución do programa unha adecuada combinación de actividades colectivas tanto de formación como de orientación xunto co traballo personalizado coas accións individuais.

F.2. Metodoloxía

Metodoloxía formación

As accións formativas (cursos e obradoiros), desenvolveranse cun plantexamento formativo de xeito teórico-

práctico, en sesións de 5 horas cada unha delas (excepcionalmente 6 se as características do sector así o indican (alimentación,...)).

Para a impartición das accións de formación empregaranse as seguintes metodoloxías didácticas que contribúen a mellorar o aproveitamento das mesmas e a interacción entre o alumnado e a equipa docente.

Os materiais didácticos estarán compostos por:

- Exemplos e casos.
- Contidos teóricos.
- Medios audiovisuais.

Exemplos e casos: Relación de documentos de diversa índole que terán como obxectivo achegar aos asistentes as diferentes situacións reais nas que poden atoparse no proceso de aprendizaxe.

Contidos teóricos: Relación de materiais teóricos desenvolto nas diferentes sesións formativas. A presentación dos contidos teóricos terá un formato de documentos de traballo así como a exemplos e casos sobre os que se teña traballado anteriormente.

A metodoloxía aplicada durante as accións formativas basearase en tres piares:

- O método do exemplo. Utilizaranse exemplos de situación reais similares as presentadas ou podan atopar os participantes. Os asistentes observarán en cada un dos exemplos expostos as diferentes casuísticas que se poden atopar. Búscase, mediante o exemplo, que os asistentes actúen por imitación e corrixindo erros.
- Reflexión e traballo conxunto. As relacións que se establecen durante o desenvolvemento das accións formativas deben permitir que as diferentes persoas compartan as súas experiencias, preocupacións e dúbidas, así como potenciar e por en práctica determinadas actitudes necesarias no proceso de atención ao cliente. Para o logro de ditos obxectivos serán desenvoltas diferentes actividades conxuntas como xogos de rol, resolución de casos, actividades de fomento das habilidades (decisión, comunicación, etc).
- Reflexión individual. Quérese levar a os participantes a realizar un proceso de reflexión que lles leve a examinar o seu modelo de comportamento no proceso de atención ao cliente e mellora das súas habilidades.

Metodoloxía orientación

O traballo de orientación laboral dentro do programa integrado de emprego xoga coa combinación de actividades individuais e grupais. Con todo, existen varias peculiaridades vinculadas ao labor de orientación con persoas en situación de desemprego que fan necesaria unha elaboración das pautas e metodoloxía de traballo.

Distinguiranse dúas delas por consideralas máis importantes e as que máis determinan as propostas de intervención que se van ir consolidando:

- A heteroxeneidade do colectivo de desempregados: abarca un amplo abano de persoas con características, momentos e situacións diferentes. Pódense atopar, mozos en busca do seu primeiro emprego, mulleres que queren traballar e non se lles ofrecen oportunidades, persoas afectas por axustes de persoal, excarcerados en proceso de reinserción, persoas con discapacidade, inmigrantes, etc.
- A consideración dos aspectos persoais e da contorna das persoas que buscan traballo son fundamentais para enmarcar o desenvolvemento das distintas accións de orientación laboral a desenvolver con cada un deles, individualizando e personalizando, o asesoramento que reciban en función das necesidades particulares de cada persoa na súa procura activa de emprego, e favorecendo, por tanto, as súas posibilidades de inserción no mercado laboral nas condicións máis acordes coas súas propias actitudes e aptitudes persoais.

Consolídase a atención individualizada como a máis axeitada para desenvolver a labor de Orientación Profesional dentro dos Programas Integrados de Emprego, por canto deben axudar aos usuarios a conseguir os seus obxectivos profesionais, ofrecéndolles información actualizada, colaborando na planificación da inserción, adestrándolles nas habilidades de procura de emprego e motivándolles

Débase tratar de flexibilizar o seu desenvolvemento adaptándose ao usuario e usuaria para facilitarlle as ferramentas que fagan posible a procura autónoma de emprego ou a colocación por conta propia.

Por todo iso, considerase que a intervención no apartado de orientación laboral debe basearse nos seguintes

principios:

- Individualización: debe responder ás necesidades e circunstancias de cada participante. Xa que logo, os contidos, a temporalización, a linguaxe e as técnicas a utilizar deberán adaptarse a cada persoa.
- Flexibilidade: debe permitir os axustes necesarios provocados por novas situacións, actividades e/ou informacións que incorpora e realiza o usuario/a. Así mesmo, deberá permitir unha intervención tanto individual como grupal cando se considere conveniente, adaptando ditas intervencións aos casos concretos.
- Desenvolvemento/procura da autonomía: debe potenciar a autonomía de cada participante, desenvolvendo os seus recursos, habilidades e competencias.

A metodoloxía de intervención que se propón consta de catro elementos básicos, complementada con outras actuacións transversais:

- Entrevista como técnica básica da atención/intervención individual.
- “Sistema facilitador de inserción” que ordena e relaciona as principais materias ou contidos que configuran a tarefa de orientación.
- Estratexia xeral de intervención “centrada nos recursos do usuario”, que se adapta moi ben ao contexto de traballo dun programa integrado de emprego, polo seu carácter positivo e breve.
- Baseada en Itinerarios, unha metodoloxía na que a persoa é a protagonista e que se responsabilice do seu propio proceso. Supón desenvolver un plan persoal de emprego no que se recollan os pasos e actuacións que vai a protagonizar para mellorar as súas competencias sociolaborais.

Metodoloxía prácticas

O proceso de realización das prácticas parte de dúas variables que son a captación de empresas colaboradoras nos procesos de formación para o emprego e a selección e filtraxe das mesmas para adecualas ao perfil de usuarios cos que se traballa en cada programa.

As prácticas permiten a realización de traballo real nas distintas especialidades onde se produce un beneficio mutuo para os intervinentes, para a empresa xa que lle permite dispor dunha canteira de xente xa familiarizada coa cultura de empresa e para o usuario xa que é un escaparate para mostrar todas as súas habilidades e mellorar a súa empregabilidade.

Os principios metodolóxicos fundamentais nos que se sustentan as prácticas en empresa son :

- Restauración do principio de aprendizaxe: demostrarlles que posúen capacidade de aprendizaxe e potencialidades.
- Aprendizaxe na práctica: trátase de crear oportunidades de consolidar as aprendizaxes mediante a súa aplicación a unha situación real (Relacionar os contidos con situacións reais na práctica, inserir momentos de “adestramento” e simulación nas prácticas).
- Método progresivo e comprensivo: supón considerar as situacións laborais e persoais partindo dun achegamento integral ao traballo.
- Aprendizaxe significativa e funcional: promove o desenvolvemento de estratexias encamiñadas a relacionar os contidos teóricos abstractos con situacións da vida laboral.
- Traballo en equipo: o equipo de traballo cooperativo (aplicación dunha metodoloxía integradora.
- Motivación no proceso de ensino-aprendizaxe: neste sentido, a existencia de reforzos positivos permite manter a participación e implicación.
- Modelado: é a técnica que se utiliza para facer posible a adquisición de actitudes, hábitos e habilidades sociolaborais, tamén se denomina aprendizaxe por observación (“Transmitir un modelo coherente de valores e habilidades para o emprego (hábitos, actitudes...)”).
- Transferencia de coñecementos: para que as habilidades laborais e as actitudes no traballo.
- Simulación: permite desenvolver de forma continuada habilidades sociolaborais. Conectándoas, dotándoas de significado e proporcionando un achegamento ao mundo laboral.

As prácticas son planificadas coa suficiente anticipación para tratar de cubrir todas as necesidades de aprendizaxe dos usuarios, de tal maneira que se lles poida dedicar aos mesmos a atención suficiente para unha boa interiorización dos aprendizaxes. É por tanto necesario facer unha planificación das mesmas así como un calendario provisional dende o mesmo inicio do proxecto. Así as accións que garanten a realización das prácticas son:

- Sondar e elaborar un inventario de empresas (prospectar), dispostas a facer un convenio de prácticas coa entidade.
- Avanzar na liña de colaboración coas empresas da comarca para facilitarlle aos usuarios dos distintos proxectos a realización de prácticas polo que aportan para ambas partes.

Metodoloxía prospección

O proceso prospector contempla tres piares e varias fases así que parece necesario dispoñer de criterios de traballo que permitan un desenvolvemento metodolóxico acorde cos obxectivos dos programas integrados de emprego, así para cada piar terase:

- Análise do mercado de traballo:
 - Observar permanentemente a evolución do mercado de traballo local a través de:
 - Lectura de prensa local e especializada.
 - Análise das ofertas e demandas de emprego.
 - Contactos con organismos e institucións de carácter socioeconómico:
 - Relación cos axentes sociais.
 - Acceso a soportes de información e prospección: anuarios, catálogos, bases de datos,
 - Intercambio de información con outros servizos.
 - Relacións persoais.
 - Aproveitar a accesibilidade dos pequenos comercios e negocios.
 - Avaliación da calidade dos postos de traballo, estabilidade, precariedade, polivalencia, ...
 - Determinar empresas que poidan ofrecer os postos definidos.
- Achegamento á empresa:
 - Identificar os contactos xa existentes.
 - Definir criterios a ter en conta para elaborar o listado definitivo de empresas a contactar.
 - Obter información das empresas.
 - Enviar documentación escrita vía fax ou correo.
 - Preparar a entrevista cun guión aberto para que non se perda información.
 - Recoller a opinión do empresario respecto do programa.
 - Informar do/s candidato/s ao posto en cuestión.
- Análise do posto de traballo:
 - Observar as características xerais do espazo de traballo: tamaño, disposición de postos.
 - Número de postos semellantes. Informar ao empresario dos obxectivos e duración da observación.
 - A observación directa.
 - A observación participante.
 - A entrevista.
 - Preparar un guión estruturado de preguntas referidas a aspectos xerais como características do persoal que ocupa esta familia de postos, descrición xeral do posto, aspectos valorados nos traballadores da empresa, etc.
 - Aplicar técnicas de entrevista estruturada a titulares de postos, na medida en que as técnicas de observación resulten insuficientes.
 - Redactar sistematicamente a análise do posto.
 - Presentalo á empresa e consensualo.

F.3. Sistemas de seguimento das persoas participantes

O Concello de Ferrol ten unha aplicación propia, integrada na Bolsa de Emprego do Centro de Emprego, que permite o seguimento das persoas usuarias dos distintos servizos e accións que se desenvolven polo Concello de Ferrol en materia de emprego. Esta aplicación, que cumpre os requirimentos da LOPD, permite coñecer o perfil profesional completo dos/as usuarios/as e as súas relacións co Centro de Emprego en anos anteriores (participación en cursos/programas/proxectos ...), aportándolle ao persoal que presta os seus servizos no Centro, unha información adicional que resulta de gran importancia de cara ao desenvolvemento do seu traballo. A súa vez permite, unha vez rematados os diferentes programas ou proxectos, continuar co seguimento das persoas beneficiarias dos mesmos.

O propio proxecto dispón, xa de programas anteriores, dunha base de datos de carácter interno que permite unha recollida ampla de información das persoas usuarias (de contacto, sesións de orientación realizadas, cursos e obradoiros en que participaron, entrevistas de selección realizadas, contactos con empresas para o envío de currículums, laboral, diagnóstico de empregabilidade, profesiograma,...) e a realización de diversos informes (curriculum vitae, postos demandados, nivel formativo, ocupacións demandadas,...).

Tendo en conta o complexo desenvolvemento do presente programa, e das múltiples actuacións que contempla, a base de datos recollerá a información completa da traxectoria de cada unha das persoas participantes no proxecto, cun inventario detallado das actividades nas que participou ao longo do mesmo:

- Sesións de Información, orientación e asesoramento.
- Formación (detalle dos cursos, obradoiros, seminarios, ...).
- Busca activa de emprego (participación en ofertas de emprego, contactos con empresas, entrevistas/procesos selectivos, ...).
- Prácticas profesionais non laborais en empresas.

En canto á realización de cuestionarios de avaliación das actividades realizadas, tal e como se detalla no seguinte apartado (F.4.), o programa conta coas ferramentas necesarias para valorar a opinión das persoas beneficiarias e das empresas participantes, a través de cuestionarios que permitan comprobar a pertinencia e adecuación das actividades que se desenvolven.

F.4. Sistemas de avaliación da calidade das accións.

O proceso avaliador é un proceso continuo e non resultadista, coa excepción dos necesarios datos de inserción e evolución do proceso.

Orientación

Recollerase unha avaliación das persoas participantes no proxecto sobre os contidos das entrevistas de información e orientación laboral desenvolvidas, entre os que figurarán:

- Idoneidade e pertinencia da información/orientación laboral facilitada.
- Coñecemento dos recursos e do mercado laboral do territorio, así como do perfil profesional das persoas beneficiarias por parte do persoal técnico.
- Dispoñibilidade do persoal técnico para orientación e información.
- Atención recibida, tempo adicado e instalacións/recursos destinados ás actividades de orientación e información laboral.

Formación

As variables de seguimento e control das accións formativas (disponse dun formulario específico) do Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020 centráranse en:

- Contidos
- Material, medios e instalacións
- Organización
- Metodoloxía
- Docentes

Por cada unha das accións formativas pídeselles aos participantes a súa opinión, no desenvolvemento da mesma, tanto no referido o papel do docente como a outros datos relevantes no proceso formativo.

Decídese facela individual, por canto permite ter un coñecemento máis concreto das características de cada docente e a súa predisposición para o ensino. Disponse dun cuestionario xa utilizado en outros programas.

Prospección de empresas.

O traballo de prospección é unha das liñas de traballo que se desenvolven ao longo de todo o proxecto e que sustentan outras liñas do mesmo como a de prácticas e a propia inserción laboral. Este traballo de prospección debe aportar un coñecemento detallado das empresas coas que se establece unha colaboración. Os aspectos a avaliar polas persoas beneficiarias están agrupados nos seguintes bloques:

- Información e coñecemento da empresa.
- Adaptación aos perfís demandados pola empresa.
- Axuste dos contidos formativos do proxecto ás demandas das empresas.

Prácticas

Para a avaliación individual do comportamento dentro das prácticas deseñouse unha folla de valoración onde os usuarios do programa integrado de emprego serán avaliados tanto en aspectos relacionados coas súas capacidades técnicas como daqueles relacionados coas relacións sociais ou persoais (disponse dun formulario específico). Para iso, o formulario presenta unha serie de afirmacións agrupadas nos catro apartados seguintes:

- Coñecementos, habilidades e capacidades: avaliou a capacidade técnica no desenvolvemento do seu traballo.
- Traballo Colaborativo: capacidade de traballo en equipo e de desenvolvemento de tarefas dentro da contorna laboral.
- Relacións e habilidades interpersoais: habilidades sociais demostradas nas súas relacións con persoas, xa sexan clientes, compañeiros ou persoal de dirección ou xerencia.
- Adaptación ao grupo: capacidades para a xestión do traballo en grupo e xestión das tarefas.

A folla cuberta polos títulos de prácticas fíxase en aspectos como o cumprimento de horarios e na realización de tarefas, coñecementos adquiridos e diferencial cos iniciais, habilidades e mellora das mesmas, evolución das

competencias do posto e actitudes sociolaborais.

De maneira complementaria farase un seguimento diario das actuacións formativas por parte do equipo técnico e no caso das practicas un control semanal de incidencias.

Complementase cunha folia cuberta polos/as alumnos/as participantes nas prácticas onde eles recollen aquelas variables mas destacables das mesmas, en positivo ou negativo, ideas de mellora e o que lles aportaron individualmente.

A valoración de actitudes e habilidades será a combinación dos datos de avaliación anteriores e o proceso de observación.

G) CARÁCTER INNOVADOR DO PROGRAMA (art.12.1.A.h)

- G.1. Novas tecnoloxías
- G.2. Medidas de conciliación da vida familiar
- G.3. Innovación do proxecto en relación ao perfil dos colectivos
- G.4. Formación acreditada con certificados de profesionalidade
- G.5. Outras innovacións

Carácter innovador do programa.

A innovación nos programas de emprego é unha consecuencia dada pola necesidade que, todas as entidades participantes, teñen de buscar ferramentas que permitan traballar de maneira máis efectiva co colectivo obxectivo.

G.1. Novas tecnoloxías

Como xa se desenvolveu no punto "F.3. *Sistemas de seguimento das persoas participantes*", o programa utilizará as aplicacións das que dispón o departamento de emprego do Concello de Ferrol, e entre as que destacan as integradas na Bolsa de Emprego e a base de datos da que dispón o propio proxecto, ambas permiten un seguimento e tamén un rexistro dos usuarios/as, coa posibilidade de configurar este rexistro pola súa pertenza a un proxecto determinado.

Concretamente, a base de datos recollerá a información completa da traxectoria de cada unha das persoas participantes no proxecto, cun inventario detallado das actividades nas que participou ao longo do mesmo e posibilidade de xerar distintos tipos de informes. Entre os datos a recoller están:

- Sesións de orientación realizadas.
- Formación (detalle dos cursos, obradoiros, seminarios, ...)
- Busca activa de emprego (participación en ofertas de emprego, contactos con empresas, entrevistas/procesos selectivos, ...).
- Prácticas profesionais non laborais en empresas.

Ademais o Centro de Emprego puxo en marcha en marzo de 2019 unha nova páxina web (www.ferrol.es/emprego), resultado do traballo levado a cabo dentro do "Obradoiro de emprego de garantía xuvenil Costa web" configurándose como unha ferramenta de intercambio de información da que pode facer uso as persoas beneficiarias e o persoal técnico dos diferentes programas/proxectos e servizos, tanto nas súas procuras, como para dar difusión a aquela información en materia de emprego que consideren relevante. O deseño do seu interface de xestión de contidos fai que a incorporación de novos contidos (novas, anuncios, convocatorias, aplicacións, ...) sexa instantánea, e se configure como un elemento de consulta habitual.

Xa, máis recentemente, esta ferramenta se integra noutra ferramenta web a nivel comarcal, a través da Mancomunidade de Concellos da Comarca de Ferrol (<http://comarcaferrolterra.wordpress.com/>), que busca agrupar toda a información sobre actividades en materia de emprego que se realizan no territorio.

Aproveitar o uso das TIC's, para facilitar nos casos que sexa necesario e/ou posible, a formación on line a medida en temáticas e colectivos concretos.

Realización de obradoiros de uso de aplicacións web para a busca de emprego. Partindo da experiencia dos últimos anos, a maior parte dos participantes dispoñen de dispositivos móbiles (smartphone) con conexión a Internet pero non posúen as habelencias necesarias para aproveitar as ferramentas de emprego a súa disposición de forma gratuíta a través da rede.

Para facilitar o acceso a estas ferramentas, entre outra cousas, o Centro de Emprego dispón de dúas conexións wifi (unha por andar) o que favorece a non existencia de sobrecarga da rede, o que implicaría unha maior lentitude de cara a facer os envíos de currículums ou cumprimentar formularios.

G.2. Medidas de conciliación da vida familiar.

Cando pon en marcha o Programa Integrado de Emprego o concello é consciente de que por causas diversas estase fronte a un colectivo onde os aspectos de integración sociolaboral e conciliación laboral, formativa e

familiar teñen que ir da man.

A conciliación da vida persoal, laboral, formativa e familiar nace como un mecanismo para dar solución a unha nova realidade social: facer compatible o traballo coa vida familiar, como resposta ao notable incremento da incorporación da muller no mercado laboral. Deste compromiso deben tomar parte a familia, a empresa e a sociedade, e, por suposto, o Concello de Ferrol como entidade que aposta por este tipo de Programas dos que dispón a Xunta e Galicia. En resúmen é unha responsabilidade global da sociedade.

Obxectivos de conciliación afrontados nos Programas integrados de emprego.

Dende un principio e sendo unha prioridade para o Concello de Ferrol, enténdese a conciliación nun senso amplo, como o conxunto de medidas tendentes a paliar as dificultades entre a vida laboral, familiar e formativa dos participantes no programa.

O obxectivo principal da conciliación é a compatibilización dos horarios nos ámbitos persoal, laboral, formativo e familiar. Consecuencia deste obxectivo xeral, enténdese que hai obxectivos específicos que se han de intentar conseguir para que a conciliación sexa unha realidade:

- Incrementar o tempo de libre disposición persoal e familiar para favorecer unha actitude educativa forte (garantir un tempo para a o exercicio das responsabilidades comunitarias, de tempo persoal para ocupacións individuais, para a formación).
- Estimular a responsabilidade social da empresa na perspectiva de mellorar as condicións de benestar persoal e familiar dos recursos humanos propios para conseguir unha mellora dos obxectivos específicos de organización: establecer mecanismos de flexibilidade horaria.

Dentro das posibilidades de cada acción formativa facilítase a porosidade entre grupos para lograr que aquelas persoas que por algún motivo non podían acudir no seu horario elixido o fixesen noutro grupo coa finalidade de non perder o ritmo de aprendizaxe.

Outro aspecto importante no tema da conciliación é a adecuación dos horarios das accións formativas aos horarios dos servizos públicos de transporte, para poder facilitarlle a asistencia a todos aqueles que non dispoñen doutra alternativa de desprazamento.

Nas actividades de titorización individual, facilításelles dende o primeiro día unha tarxeta do centro e do orientador do proxecto, cos datos de contacto para que sexan eles/as os/as que demanden o servizo á súa medida, sen menoscabo das actividades xeradas polo propio servizo pero que dentro das súas posibilidades se adaptan as necesidades dos usuarios.

Polo que fai referencia as titorías grupais estableceranse en todos os casos, polo menos, dous horarios coa finalidade de adaptarse ás distintas realidades dos usuarios/as.

No caso das prácticas atenderase asómesmo ás necesidades do grupo e a dispoñibilidade da empresa para levar adiante a conciliación sen que repercuta negativamente en calquera das partes.

Colaboración con Servizos sociais para que aquelas persoas que reúnan os requisitos necesarios teñan facilidade de acceso, na medida do posible, ao recurso ofertado polo Fogar infantil xestionado pola Deputación da Coruña. Neste caso informaremos aos usuarios sobre este recursos á vez que ás traballadoras sociais para xestionar, se é posible, a dispoñibilidade de prazas.

Por outra banda, o Concello de Ferrol pon en marcha unha serie de campamentos en momentos puntuais do ano (verán, nadal e semana santa) co obxectivo de facilitar a conciliación da vida laboral e familiar. Dende a equipa técnica informarase aos participantes sobre a existencia de estes recursos e facilitaráselles información sobre os trámites a realizar e a documentación a entregar.

G.3. Innovación no proxecto en relación ao perfil dos colectivos

O Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020, está dirixido a un total de nove colectivos, que representan, como se expón no apartado A.3, unha mostra das persoas con máis dificultades para o emprego no municipio:

1. Persoas con discapacidade.
2. Persoas beneficiarias do tramo de inserción da renda de inclusión social de Galicia e persoas en risco de exclusión social.
3. Menores de 30 anos con baixa cualificación.
4. Menores de 30 anos (non incluídos no grupo A).
5. Persoas desempregadas maiores de 45 anos.

6. Persoas desempregadas perceptoras de prestacións, subsidios por desemprego ou renda activa de inserción.
7. Mulleres (non incluídas no grupo A).
8. Persoas desempregadas de longa duración.
9. Persoas inmigrantes.

A diversidade de colectivos fai máis complexo o desenvolvemento do proxecto, e a adaptación das accións a desenvolver. Esta dificultade supón unha innovación en si mesma, xa que esixe un plan completo que contemple todas as necesidades a cubrir en canto a facilitar o acceso ao mercado laboral das persoas participantes. Isto supón traballar en moitos fronts ao mesmo tempo, e contemplar distintos planos formativos adaptados a cada situación de partida. As características das accións a desenvolver serán fixadas polo equipo técnico e dependerá de cada unha das persoas participantes.

Como elemento innovador no proxecto faranse intervencións cos usuarios en distintos niveis, e dicir, en función das características ou perfil de cada un deles traballaremos máis un profundidade os aspectos laborais de cara a súa inserción no mercado ou noutros casos, realizarase un traballo prelaboral de cara a lograr unhas habelencias que faciliten o traballo posterior de incorporación ao mercado de traballo.

Por outro lado, levarase a cabo unha adaptación do material didáctico ás necesidades dos participantes, como por exemplo: no caso de existir dificultades visuais entregaremos material non tamaño de letra maior ou noutro formato de cara a facilitar á aprendizaxe. Sendo este punto innovador en relación co que se está facendo até o momento nos anteriores programas.

Empregarase a análise VRIO (perspectiva de recursos e capacidades) como complementario á realización do DAFO persoal/profesional, no que se analizarán as seguintes partes: Valor, Raro (diferenciación), Imitación (capacidade adaptativa) e Organización (expectativas laborais).

G.4. Formación acreditada con certificados de profesionalidade

Tal e como se detalla nos apartados anteriores desta memoria, a formación deseñada para o Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020, busca dar resposta ás necesidades reais das empresas, e ao mesmo tempo reforzar o perfil profesional das persoas participantes, deste xeito configúrase un plan formativo con variedade de materias.

O Programa Integrado de Emprego do Concello de Ferrol 2019-2020, contempla impartir os seguintes certificados de profesionalidade:

- ✓ **Nivel 2.-** “Atención sociosanitaria a persoas dependentes en institucións sociais” (SSCS0208) regulado polo RD 1379/2008, de 1 de agosto, modificado polo RD 721/2011, de 20 de maio, modificado polo RD 625/2013, de 2 de agosto
- ✓ **Nivel 1.-** “Operacións auxiliares de servizos administrativos e xerais” (ADGG0408) regulado polo RD 107/2008, de 1 de febreiro, modificado polo RD 645/2011, de 9 de maio.

A estes contidos incorporase aquela formación imprescindible para cada ocupación, como é a Prevención de Riscos Laborais, os cursos necesarios para a manipulación de alimentos no sector, formación que será desenvolvida por formadores/empresas autorizadas e que podan expedir as correspondentes certificacións.

G.5. Outras innovacións.

Estableceranse, de novo, acordos de colaboración con diversas entidades/organizacións entre os que destacan o realizado coa Universidade da Coruña (Campus Ferrol), Facultade de Ciencias do Traballo, para a realización de prácticas por parte dos alumnos do Grado en RR.LL e RR.HH., en temas de orientación e apoio as persoas en desemprego, prospección de empresa, seguimento lexislación laboral,...

Así mesmo, para a posta en marcha ao longo do proxecto estableceranse contactos coas entidades sociais que operan no ámbito da inserción laboral de cara a facilitar os contactos aos usuarios e ampliar as súas oportunidades de emprego.