

PROYECTO

Las Palmas por la inclusión laboral de personas con discapacidad.



FUNDACIÓN RANDSTAD

1. DATOS DE LA ENTIDAD.

ENTIDAD RESPONSABLE: FUNDACIÓN RANDSTAD	
PERSONA RESPONSABLE LEGAL DE LA ENTIDAD: M ^a DEL PILAR VIVER GÓMEZ Nº TELÉFONO: 914906000 E-MAIL: maria.viver@fundacionrandstad.es	PERSONA RESPONSABLE DEL PROYECTO: PATRICIA MUÑOZ SANTANA Nº TELÉFONO: 607 613 787 E-MAIL: patricia.munoz@fundacionrandstad.es
DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD:	Triana 120,5º planta , Las Palmas de Gran Canaria
DIRECCIÓN DEL CENTRO DONDE SE DESARROLLA EL PROYECTO:	Triana 120,5º planta ,Las Palmas de Gran Canaria

2. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO.

LAS PALMAS POR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
--

3. ÁMBITO TERRITORIAL.

Toda la isla de Gran Canaria , preferiblemente en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria.

4. FUNDAMENTACIÓN.

En mayo del año 2004, Randstad España, especialista en recursos humanos, decidió, aprovechando su posición estratégica en la gestión de ofertas de trabajo en todo el Estado, crear la Fundación Randstad para favorecer el acceso al trabajo de los colectivos con más dificultades. Las oficinas de nuestra fundación se encuentran ubicadas en los mismos emplazamientos que nuestras oficinas de trabajo temporal y outsourcing, lo que nos da la ventaja de poseer un acceso "privilegiado" al tejido empresarial y a las ofertas de empleo de las empresas de Gran Canaria. Esta situación hace que nuestro Programa Integrados Canarias, se convierta en un nexo de unión clave entre las empresas y los colectivos más vulnerables en el actual mercado de trabajo.

A partir de entonces, desde Fundación Randstad aportamos 17 años de experiencia realizando itinerarios inserción sociolaboral, que fomenten el acceso a la formación y la ocupación de personas en riesgo de exclusión, en concreto con personas con discapacidad, que pueda acreditar de forma oficial su situación.

En Fundación Randstad creemos en el empleo como motor para el desarrollo profesional y personal de las personas con discapacidad. Por ello, contribuimos a mejorar su integración sociolaboral, generando oportunidades laborales reales con apoyo y seguimiento por parte de los técnicos del programa.

En concreto, en Gran Canaria, venimos desarrollando nuestro Programa Integrados desde finales de 2012 y en colaboración con Servicios Sociales y Áreas de Desarrollo Local de diferentes ayuntamientos de la isla.

Desde 2004, desde Fundación Randstad, hemos atendido y orientado a más de 44.146 personas, hemos formado a más de 15.702 usuarios y contribuido a la contratación de más de 15.618 personas en riesgo de exclusión social.

Esta experiencia tanto en el territorio como en el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral de personas con discapacidad, avala nuestra oportunidad frente a otras alternativas de cara a complementar las actuaciones de la Administración insular y poder adaptarnos a sus necesidades. Ofrecernos como impulsores y referentes en la inserción laboral de personas con discapacidad de Gran Canaria.

5. ANÁLISIS GENERAL DEL TERRITORIO.

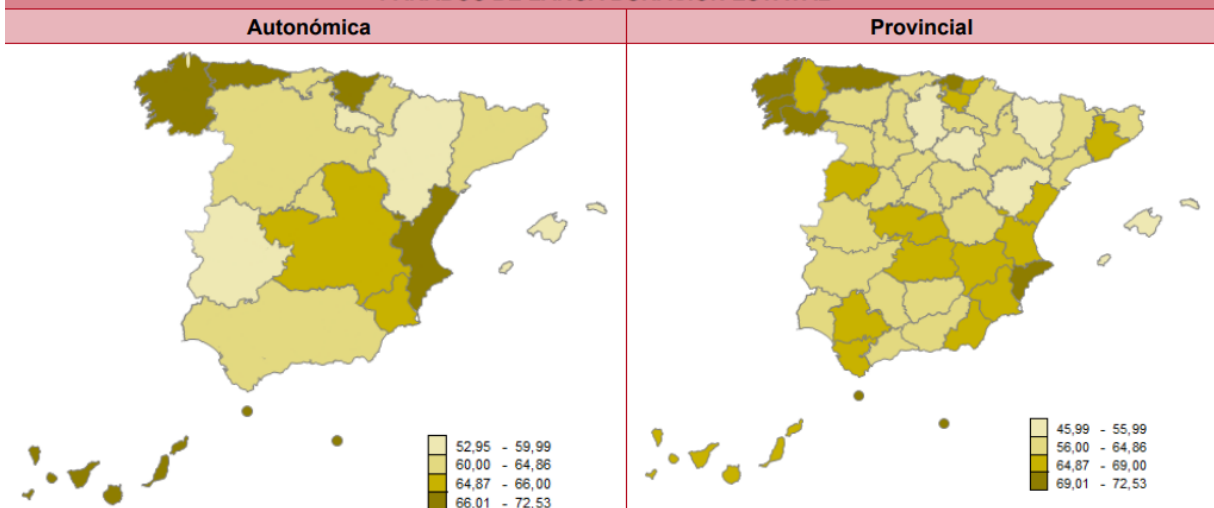
La coyuntura social de Canarias en la actualidad nos sitúa en la comunidad autónoma con más personas en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social. Según informe de EPA de Obecan del segundo trimestre de 2021, la tasa de paro en Canarias fue del 24,71% de la población. Son datos muy alarmantes con respecto a la media nacional y hace que colectivos en riesgos de exclusión tengan aún más barreras para tener una oportunidad laboral. Se estima que el 44% de la población canaria está en situación de pobreza.

En el 2018, se registraron 61.300 personas con certificado de discapacidad, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, con una presencia muy similar entre hombres y mujeres (50,1% y 49,9% respectivamente). Hay un 8,4% de jóvenes menores de 25 años .Según los datos, existen 8.914 demandantes de empleo con discapacidad en las islas. De esas personas, 3427 se encuentran ubicadas en la isla de Gran Canaria.

Según el informe sobre el mercado laboral de las personas con Discapacidad de 2018 (Gobierno de canarias , Obecan y Servicio Canario de Empleo) en canarias el porcentaje de personas inactivas era de 24,7% de la población sin discapacidad frente a un 70% de la población que si posee alguna discapacidad

En el mapa que representa las comunidades autónomas, se observa que los porcentajes más altos de parados de larga duración con respecto a la media nacional se dan en las dos ciudades autónomas: Melilla (72,53 %) y Ceuta (71,55 %), seguidas de Galicia (70,41 %), País Vasco (67,58 %), Comunidad Valenciana (67,78 %), Principado de Asturias (69,24 %) y Canarias (66,10).

GRÁFICO 30. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL SEGÚN SU POSICIÓN RESPECTO AL PORCENTAJE DE DEMANDANTES PARADOS DE LARGA DURACIÓN ESTATAL



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2020.

Si nos fijamos en la panorámica general de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en Canarias la tasa de desempleo para personas con discapacidad llama la atención del elevado porcentaje, ya que asciende a un 37%, la tasa a nivel España para este colectivo está en 31%, es decir 6 puntos por debajo.. Solo un 12% de personas con discapacidad trabaja en nuestro archipiélago.

Por otro lado, el nivel formativo de las personas con discapacidad en Canarias, se observa que tan solo el 15,9% de la población ha alcanzado formación superior. En el caso de Las Palmas de Gran Canaria, el dato es demoledor, el paro según el nivel formativo es de 16544 (estudios primarios), 19813 (estudios secundarios) frente a 2976 parados con estudios universitarios, y 2334 con formación profesional.

La igualdad de oportunidades, la promoción de la autonomía y la independencia sigue siendo uno de los retos más importantes que tienen las personas en situación o riesgo de exclusión social, y desde Fundación Randstad consideramos fundamental atender y formar a estas personas de forma individualizada para que puedan llegar a conseguir una inclusión social y laboral plena.

Según la EPA, la tasa de paro en la Comunidad Canaria en el 2º trimestre de 2021 fue del 24,71%. Si nos centramos en personas con discapacidad, ese porcentaje aumenta hasta un 37%. En Gran Canaria, existen 3400 personas con discapacidad como demandantes de empleo. Solo el 15% de las personas con discapacidad tiene estudios superiores.

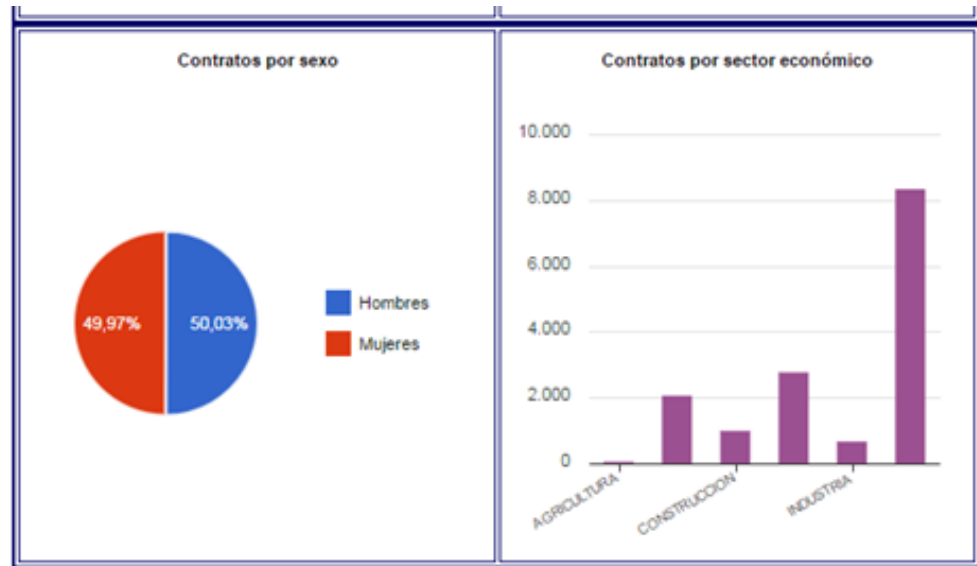
Según los datos del SEPE, durante los diez primeros meses del año 2019, las contrataciones a estos profesionales se han reducido en un 7,7% con respecto a 2018

Gran Canaria vio reducir su volumen de contratación a personas con discapacidad en un 10,2% mientras que Tenerife lo hizo en un 3,4%.

La Fundación Randstad destaca que en Canarias, el número de contratos rubricados por profesionales con discapacidad ha superado las 5000 firmas. En concreto, durante el periodo de enero a octubre, se han realizado 4.022 contrataciones en este colectivo, un 7,7% menos con respecto a la cifra alcanzada el año anterior, cuando se registraron 4.358. Este porcentaje de crecimiento se sitúa 9,4 puntos porcentuales por debajo de la media nacional (1,7%) y es el segundo mayor descenso sólo tras La Rioja.

Además, hemos estudiado el caso en particular para la isla de Gran Canaria, y vemos que existen oportunidades reales para poder llevar con éxito este proyecto ya que según los datos del ISTAC Y DEL OBSERVATORIO CANARIO, donde se concentran los contratos laborales en la isla, es en las personas con estudios primarios y secundarios principalmente. Este tipo de itinerarios sociolaborales daría un valor a los usuarios con discapacidad que no tengan completados sus estudios y que no disponen de las competencias ni medios para alcanzarlos.

También, nuestro proyecto se justifica en la creación de contratos laborales en los siguientes sectores de la isla; (a febrero de 2018 según Obecan) hostelería (un 6,5%), comercio (6,1%), servicios (81,1%).



Tipo Ocupación	Total
ARTESANOS Y TRAB. CUALIF. DE IND. MANUFACTURERAS, CONSTRUCCION, MINERIA, EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA	1033
DIRECCION DE LAS EMPRESAS Y DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS	14
EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO	1510
FUERZAS ARMADAS	1
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA Y MONTADORES	636
TECNICOS Y PROFESIONALES CIENTIFICOS E INTELECTUALES	990
TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	1297
TRABAJADORES CUALIFICADOS EN LA AGRICULTURA Y EN LA PESCA	48
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION, PERSONALES, PROTECCION Y VENDEDORES DE LOS COMERCIOS	5306
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	4003
TOTAL	14838

Tipo Contrato	Total
Convertidos a Indefinidos	616
Duracion determinada a T. Completo	7108
Duracion determinada a T. Parcial	6046
Indefinidos	1066
Otros contratos	2
TOTAL	14838

Teniendo en cuenta estas cifras y basándonos en la experiencia ya consolidada de la Fundación Randstad, vemos que son las personas que se encuentran en una situación más vulnerable son las que se han visto más afectadas por la crisis económica y las que mayor dificultad tienen para encontrar un empleo, impidiéndoles así una plena integración en la sociedad y una autonomía personal necesaria y vital para todo ser humano.

Uno de los objetivos principales de nuestro proyecto es trabajar por conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo a través de un empleo digno.

Tras varios años de trabajo con personas en situación o riesgo de exclusión social, y analizando los resultados de nuestro proyecto estos últimos 5 años, vemos de vital

importancia tener la oportunidad de seguir trabajando con programas específicos como este para poder reforzar nuestro trabajo con el grupo de personas con discapacidad.

Trabajar en red con otras entidades sociales y con la administración pública, supone reforzar, complementar y sumar sinergias, a la hora de ofrecer a las personas con discapacidad de Gran Canaria una atención integral dentro de su desarrollo afectivo, personal, social y laboral.

Fundación Randstad cuenta con 41 profesionales contratados indefinidos y 10 contratados para ejecución de proyectos, titulados, especialistas en la atención de personas en situación o riesgo de exclusión social y en intermediación laboral. Fundación Randstad tiene delegaciones en Madrid, Cataluña, Bilbao, Canarias, Andalucía y Comunidad Valenciana.

En Fundación Randstad Las Palmas, el equipo está formado por 4 personas contratadas, con titulación superior y con más de 8 años de experiencia en intermediación laboral con personas en situación o riesgo de exclusión social.

Nuestros resultados sociales en el Programa Integrados Las Palmas en el 2021 han sido: 353 personas atendidas con certificado de discapacidad >33% en edad laboral , 241 personas formadas en itinerarios de inserción socio laboral y 173 contrataciones.

Fundación Randstad Las Palmas cuenta con una sede situada en la Calle Triana 120 de Las Palmas de Gran Canaria, y con local para la atención en Santa Lucía de Tirajana (Avda de Canarias 131 Oficina 1). Por otro lado, contamos con acuerdos con entidades y corporaciones locales que nos ceden sus instalaciones.

Con el proyecto "Las Palmas por la inclusión de personas con discapacidad" queremos ser referente para las personas con discapacidad de la isla de Gran Canaria en cuanto a búsqueda de empleo, y orientación y asesoramiento hacia el mismo. Queremos replicar modelos de coordinación que ya estamos desarrollando en otras comunidades, como Madrid, Valencia o Sevilla y con los que estamos consiguiendo muy buenos resultados.

6. DESCRIPCIÓN GENERAL

El proyecto que presentamos persigue facilitar la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad de Gran Canaria, posibilitando el fomento de su empleabilidad a través del desarrollo de itinerarios integrados de inserción que mejoren sus competencias personales, sociales y profesionales y que respondan a las siguientes líneas de actuación:

1ª. Itinerarios personalizados y grupales de información, asesoramiento y sensibilización.

2ª.- Acciones individuales y grupales de valoración inicial y evaluación de competencias.

3ª.- Acciones individuales y grupales de orientación socio-laboral.

4ª.- Acciones grupales dirigidas a la mejora de las competencias clave y transversales.

5ª.- Acciones grupales dirigidas a la mejora de las competencias técnicas.

Programa LAS PALMAS POR LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: impulsamos el acceso al empleo de las personas con discapacidad , su integración social y laboral y su desarrollo personal , emocional y de competencias .

Para ello, proponemos trabajar éstos itinerarios de inserción sociolaboral encaminados a orientar, asesorar, formar e intermediar así como abordar el desarrollo de aptitudes personales con un mínimo de 30 personas con discapacidad de Gran Canaria , preferiblemente en el municipio de Las Palmas de Gran Canaria.

También realizaremos talleres para la mejora de las competencias claves y transversales que pueden interferir en la adaptación social y laboral de los participantes.

Como resultado de todas estas acciones, esperamos alcanzar formación y mejora de competencias y de habilidades sociales de al menos 25 participantes en el programa.

Para la captación y selección de personas candidatas al programa nos pondremos en contacto con los Servicios Municipales, Empleo, IAS y otros de interés; el Servicio Canario de Empleo, así como con otras entidades públicas y sociales con presencia en el territorio y/o que atiendan a las personas destinatarias de cada proyecto, para realizar con ellos itinerarios personalizados de inserción laboral.

7. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DESTINATARIA.

En concreto, para el proyecto Las Palmas por la inclusión de las personas con discapacidad, los participantes serán 30 personas con discapacidad desempleadas empadronadas en la isla, en búsqueda activa de empleo.

La selección de los/as participantes en las distintas líneas de actuación, la realizaremos mediante proceso selectivo realizado al efecto, dando prioridad a todas aquellas personas aquellas personas que además de encontrarse desempleadas, pertenezcan a alguno de los demás colectivos anteriormente relacionados y a aquellas derivadas de los servicios municipales de Empleo, atendiendo al perfil de empleabilidad más adecuado a las líneas de actuación previstas, así como a la idoneidad de este recurso para el desarrollo del itinerario

de inserción sociolaboral de cada persona. En todo caso se acreditará la selección de los participantes mediante informe técnico de valoración.

A igualdad de cumplimiento de los requisitos establecidos, tendrán prioridad las personas que lleven mayor número de días inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el SCE y se seguirán los criterios que recibamos mediante Instrucción para la asignación con respeto a los principios de igualdad de acceso bajo iguales circunstancias.

VÍAS DE ACCESO AL PROGRAMA

En Fundación Randstad Las Palmas consideramos que, en nuestro sector, el trabajo en red es de vital importancia, ya que nos permite proporcionar a nuestros participantes una atención integral, completa y abarcando todos los aspectos relacionados con su desarrollo laboral y personal.

Colaboramos con entidades y administraciones locales, aportando nuestra experiencia y trabajo, como lanzadera de empleo.

Por este motivo la forma de acceso al programa de las personas que cumplen con los requisitos descritos anteriormente, se puede producir por diferentes vías:

1. Colaboración con Cruz Roja: acuerdo firmado en 2013 para la derivación de usuarios.
2. Fundación Randstad forma parte de las Mesas de Solidaridad desde el 2016, como entidad social que atiende a personas en situación de exclusión social.
3. Acuerdos de colaboración firmados con entidades como Down Las Palmas, Radio Eccla., entre otros
4. Derivación desde las diferentes oficinas de servicio canario de empleo.
5. Contacto continuo y colaboración con otras entidades sociales de diferentes municipios de la isla: Agencias de Desarrollo Local, (ayto Telde, Las Palmas de GC, Santa Lucía de Tirajana, entre otros)
6. Página web Fundación Randstad: www.fundacionrandstad.es

Personas que acuden a nuestras oficinas sitas en Calle Triana 120 de Las Palmas de Gran Canaria, y de Santa Lucía de Tirajana (Avda de Canarias 131 Oficina 1).

8. NÚMERO DE PERSONAS DESTINATARIAS

LÍNEA DE ACTUACIÓN	Nº DE PERSONAS DESTINATARIAS
--------------------	------------------------------

INFORMACIÓN Y ADHESIÓN AL PROGRAMA	30
VALORACIÓN INICIAL DE COMPETENCIAS	30
ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL	30
MEJORA DE LAS COMPETENCIAS CLAVES Y TRANSVERSALES	25
MEJORA DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES SOCIALES	25

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
INFORMACIÓN Y ADHESIÓN AL PROGRAMA	<p>Realizar Sesión de Acogida para detectar el potencial de empleabilidad de los asistentes</p> <p>Realizar entrevistas diagnóstico individuales y/o grupales a un número suficiente de participantes que nos permita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar 30 participantes con los que trabajaremos sus itinerarios personalizados de inserción laboral - Establecer el punto de partida de cada participante y establecer un plan de trabajo y derivar a un itinerario personalizado de inserción, empleo u otros recursos.
	<ul style="list-style-type: none"> - Dar indicaciones a los participantes para que puedan realizar la prueba de evaluación de competencias ADN

VALORACIÓN INICIAL DE COMPETENCIAS	<p>para valorar la esencia del perfil competencial de los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Completar la realización de la prueba con una reunión personal con el participante. Comentar el resultado de la prueba. - Definir IPI: talleres transversales y de orientación laboral para cada participante, formación a recibir y/o prácticas profesionales en cada caso
ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL	<p>Trabajar Itinerarios de inserción socio laboral con 30 participantes compuestos por al menos 4 talleres, siendo al menos uno de ellos de búsqueda activa de empleo (internet):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar talleres de orientación sociolaboral para trabajar la elaboración de carta de presentación y CV, autoestudio de objetivos profesionales y personales, pautas de entrevista y role play de entrevistas. 2. Asesorar a los participantes sobre cómo mejorar su empleabilidad: Realizar sesiones individuales de búsqueda activa de empleo a través de nuevas tecnologías (internet)

<p>MEJORA DE LAS COMPETENCIAS CLAVES Y TRANSVERSALES</p>	<p>Realizar talleres para la mejora de las competencias claves y transversales que pueden interferir en la adaptación social y laboral de los participantes. Podrán participar todos aquellos participantes, que según su itinerario personalizado de inserción, se estime conveniente realizar todas o algunas de estas acciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar + E Competencias: Taller Ser Digital para evaluar y desarrollar las competencias transversales digitales para el empleo: <ul style="list-style-type: none"> o Observar y practicar como influye en una situación cotidiana y en el empleo el ser digital o Identificar las ventajas y desventajas en situaciones donde se presente situaciones de tener que utilizar las nuevas tecnologías o Reflexionar acerca del uso de las nuevas tecnologías. o Entender cómo ha evolucionado y saber adaptarse al cambio
--	--

MEJORA DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar habilidades básicas en colectivos en riesgo de exclusión como la inteligencia emocional y la inteligencia social. <ul style="list-style-type: none"> o Conocer qué son la inteligencia emocional y la inteligencia social. o Reconocer en uno mismo el nivel de inteligencia emocional e inteligencia social así como los aspectos a mejorar o Desarrollar todos los aspectos de la inteligencia emocional y la inteligencia social - Desarrollar habilidades básicas en colectivos en riesgo de exclusión como la resolución de conflictos: <ul style="list-style-type: none"> o Identificar y definir los conflictos como paso previo para abordarlos. o Analizar las actitudes y los factores que intervienen en una situación problemática o Aprender habilidades para la resolución de conflictos - Activar la motivación en la vida diaria de colectivos en riesgo de exclusión, desarrollando hábitos positivos. <ul style="list-style-type: none"> o Desarrollar la habilidad social de la motivación o Conocer qué es la motivación y cómo influye en nuestra vida personal y social o Aprender que hábitos son positivos para nuestra motivación a largo plazo y cuales negativos.

	<ul style="list-style-type: none"> o Reconocer en uno mismo los impedimentos que tenemos para estar motivados en nuestro día a día. Aprender mecanismos de auto seguimiento de la motivación vital.
--	--

10. IMPACTO DEL PROYECTO EN LOS USUARIOS

Este programa interviene directamente en el desarrollo de las dimensiones de Calidad de Vida , desarrollo personal , Inclusión social, autodeterminación, Bienestar Emocional y Relaciones Interpersonales en el modelo de Schalock y Verdugo y de inteligencia emocional.

Nuestro proyecto impacta y mejora la calidad de la vida de las personas beneficiarias en tres ámbitos:

Ámbito de competencias	Ámbito emocional	Ámbito relacional
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejora de la responsabilidad y la motivación ✓ Mejora del liderazgo personal y colectivo ✓ Desarrollo inteligencia inter e intrapersonal 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actitud proactiva. ✓ Renovación mental espiritual y física. ✓ Incremento autonomía personal e independencia ✓ Se incrementa el sentimiento de seguridad mediante el acompañamiento ✓ Se aumenta la autoestima. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejora de las habilidades de comunicación y en la resolución positiva . ✓ Empatía ✓ Equidad

11. CONTENIDO DEL PROYECTO:

10.1. Actuaciones y actividades a desarrollar y cronología

[illegible]

10.2. Descripción de las actuaciones del proyecto.


LÍNEA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES
INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	- La selección de los/as participantes se hará según la base de datos que tenemos de usuarios en Fundación randstad Las Palmas ,atendiendo al perfil de empleabilidad más adecuado, así como a la idoneidad de este recurso para el desarrollo del itinerario de inserción sociolaboral de cada persona.
VALORACIÓN INICIAL DE COMPETENCIAS	- Se tendrán en cuenta los informes de valoración y derivación aportados en cuanto a valoración del perfil competencial de los participantes por las diferentes fuentes de derivación de usuarios. En caso de ser seleccionados de forma directa, se detectarán entidades que han trabajado con los participantes anteriormente para contactar con ellas y recabar información necesaria al respecto que pueda resultar de utilidad

ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Impartición de talleres carta de presentación y CV, taller de autoestudio de objetivos profesionales y personales, pautas de entrevista y role play de entrevistas. - Realización de sesiones individuales de búsqueda activa de empleo
MEJORA DE LAS COMPETENCIAS CLAVES Y TRANSVERSALES	<ul style="list-style-type: none"> - Impartición de talleres para el trabajo de competencias claves como inteligencia emocional y social, resolución de conflictos y motivación, competencias digitales y

10.3. Seguimiento y evaluación.

El seguimiento del programa se realizará en base a los indicadores establecidos y a los objetivos previstos en el programa. Realizamos un estricto seguimiento del nº de entrevistas realizadas, nº de orientaciones, talleres, asesoramientos y formaciones a cada participante del programa mediante una ficha de *Control de acciones*.

Ficha control de acciones



FICHA DE CONTROL DE ACCIONES							
ENTIDAD:							
NOMBRE Y APELLIDOS DE LA/EL TÉCNICO:							
NOMBRE Y APELLIDOS DE LA/EL DEMANDANTE:						N° ORDEN:	
DNI:		AÑO: 2017					
FECHA	ACCION ¹	FECHA	ACCION:	FECHA	ACCION:	FECHA	ACCION
	Firma:		Firma:		Firma:		Firma:
FECHA	ACCION:	FECHA	ACCION:	FECHA	ACCION:	FECHA	ACCION:
	Firma:		Firma:		Firma:		Firma:

¹ Es imprescindible cumplimentar FIRMA y FECHA en cada acción.

² En acción se consignará que tipo de atención recibe el demandante: BAE, CV, Formación, Gestión de la Colocación ...

Como instrumento de evaluación y seguimiento, disponemos de un programa informático de gestión de propio: FBI En él se registra toda la información referente a personas atendidas, acciones realizadas, así como la actividad con empresas y entidades, y semanalmente confeccionamos un registro (Activity) con todas las acciones que se han llevado a cabo. Mensualmente los resultados son cotejados con listados extraídos de nuestro programa viendo la evolución del programa, y así evaluar si es necesaria una reorientación de esfuerzos o si se está desarrollando satisfactoriamente.

De forma complementaria, durante el desarrollo del programa, los/as usuarios/as que realizan alguna formación específica realizan encuestas de valoración con el objetivo de

localizar puntos de mejora y según los resultados obtenidos proponer cambios y planes de acción.

Con el objeto de seguir mejorando la calidad del proyecto, cada año realizamos encuestas de satisfacción a nuestros beneficiarios y empresas colaboradoras, para identificar los aspectos claves a reforzar y los aspectos mejor valorados:

A nivel de beneficiarios, se plantean cuestiones relacionadas con la actitud y trato recibido por parte del técnico, la información recibida, la entrevista y el asesoramiento para la mejora del acceso al empleo, las herramientas facilitadas para la búsqueda de empleo, la formación recibida y la calidad del proceso de integración laboral y el seguimiento de la incorporación al puesto.



Según la encuesta de satisfacción del último año, 8 de cada 10 beneficiarios, recomiendan la Fundación Randstad, encontrándose muy satisfechos con el trato recibido y el seguimiento realizado de la incorporación en el puesto de trabajo. .

Destacar el uso de la herramienta de gestión "FBI" que es la aplicación principal empleada para el seguimiento detallado de la actividad desarrollada con nuestros beneficiarios, entidades y empresas colaboradoras.

También complementamos este recurso con el uso de otra herramienta "Actividad 2022" en el que se van registrando las acciones de forma más sintetizada y visual, para poder realizar un seguimiento más global y elaborar informes de situación en tiempo real.

La Fundación Randstad, cuenta con el sello AENOR desde 2011, lo que acredita la calidad y sistemática de nuestros procesos así como su adecuación a las personas con los que trabajamos.

10.4 Carácter innovador del proyecto.

Como carácter innovador, aportaremos a las personas participantes en el proyecto, para dar respuesta a las necesidades individuales de cada participante de cara a mejorar su empleabilidad, hemos incorporado en la valoración inicial de competencias, la prueba de **evaluación ADN propia del grupo Randstad**.

En la elección de las acciones formativas que van a formar parte de los itinerarios, hemos querido ser innovadores en cuanto a incorporar **especialidades profesionales que cada vez están siendo más demandadas**.

Destacamos en este apartado que la Fundación Randstad trabaja proactivamente la gestión de candidaturas a través de los **OFRECIMIENTOS**. En muchas ocasiones las empresas no solicitan ningún puesto de trabajo. A pesar de ello como al atender a los participantes sabemos que pueden encajar en puestos demandados habitualmente o necesitados por la empresa, por lo que de modo espontáneo solemos hacer llegar los CV para que los tengan en cuenta ante posibles necesidades de personal que surjan. Se trata de crear la necesidad. Para ello, solemos hacer uso de un formato de ofrecimiento de Cv atractivo y que le llega a la empresa vía mail.

Por último, mencionar las oportunidades de empleo que pueden ofrecernos las empresas del grupo Randstad para nuestros participantes. El **trabajo en red** con otras líneas de negocio, así como compartir un **mismo portal de empleo** al que se inscribirán nuestros participantes, les ampliará las oportunidades de ser contratados por parte de las empresas del Grupo Randstad.

10.5 RECURSOS HUMANOS.

TIPO DE PERSONAL	NÚMERO DE PERSONAS	FUNCIONES
Personal de la entidad	1 técnicos de proyecto	Atención, orientación, tutorización, acompañamiento y, en su caso, formación, de las personas participantes en los mismos y demás actividades conducentes a la inserción laboral

11. RECURSOS MATERIALES QUE LA ENTIDAD PONDRÁ A DISPOSICIÓN DEL PROYECTO.

Sede/local/aulas/otros.	Local alquilado de 200 m cuadrados situados en Calle Triana 120, con despacho de atención individual y aula de formación, aseos, con climatización y supresión de barreras arquitectónicas.
Recursos materiales.	<p>4 puestos de atención al usuario dotados de sillas y mesas para personal que desarrolla el proyecto</p> <p>4 equipos informáticos con conexión a internet para personal que desarrolla el proyecto</p> <p>1 equipo a disposición de los participantes con conexión a internet</p> <p>Impresora multifunción y color, 4 teléfonos</p> <p>Cañón y portátil para actividades de formación</p> <p>Sala para entrevistas/talleres con mesa, sillas y pizarra</p>



DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA

Los medios utilizados por la Fundación Randstad para comunicar y difundir este programa serán:

- Notas de prensa informando de la concesión de la subvención y destacando la colaboración entre la Fundación Randstad y el Sagulpa.
- Mención y aparición del logo de Sagulpa como entidad colaboradora de la Fundación Randstad en la Memoria Anual de Actividades que todos los años publica la Fundación Randstad: 1.350 memorias al año.
- Aparición del logo de Sagulpa en el documento de bienvenida que se entrega a las personas participantes para informar sobre el programa.
- Divulgación de este proyecto en la entrega anual de los Premios Fundación Randstad. Este evento se viene realizando desde el año 2004 y a él acuden en cada convocatoria unas 200 empresas. Destacando el apoyo de las instituciones públicas.
- Redes Sociales de la Fundación Randstad(página web , LinkedIn con más de 20.000 seguidores) donde se recoge toda la información sobre el programa subvencionado por Sagulpa.
- Divulgación de este Proyecto en las más de 300 visitas realizadas por los técnicos/as de la Fundación Randstad en su labor de prospección empresarial.
- Divulgación de este proyecto y su financiación por parte de Sagulpa, en eventos y charlas que Fundación Randstad realice en entidades y/o empresas.

12. RECURSOS FINANCIEROS.

12.1. Presupuesto total del Proyecto:

COSTES DEL PROYECTO	coste total	subvención solicitada	Financiación propia
itinerarios ,material actividades, talleres, difusión y publicidad	6.000	6.000	6.000