



1. BALANCE SOCIAL 2022.

1.1 Descripción de la plantilla de la empresa: composición, jornada laboral y grado de inserción.

Para llevar a cabo la actividad de la empresa, la composición de la plantilla a cargo de Isonorte Empleo, S.L.U. a lo largo del ejercicio 2022 ha sido la siguiente:

Gerente: CAPH.

Técnico/a de Acompañamiento a la Producción: CNQR, FJCA, CMP, LNEA, EBR, ARP y JALPH
(sustitución de baja por paternidad)

Técnica de Acompañamiento a la Inserción: MAEA, SPH, SCM, MMR y JREG.

Oficial de 1ª: ALRM

Personal trabajador/a en inserción: 55 trabajadores. De los cuales han sido: 35 mujeres y 20 hombres.

Personal trabajador/a normalizado/a: 6 trabajadores/as. De los cuales han sido: 3 mujeres y 3 hombres.

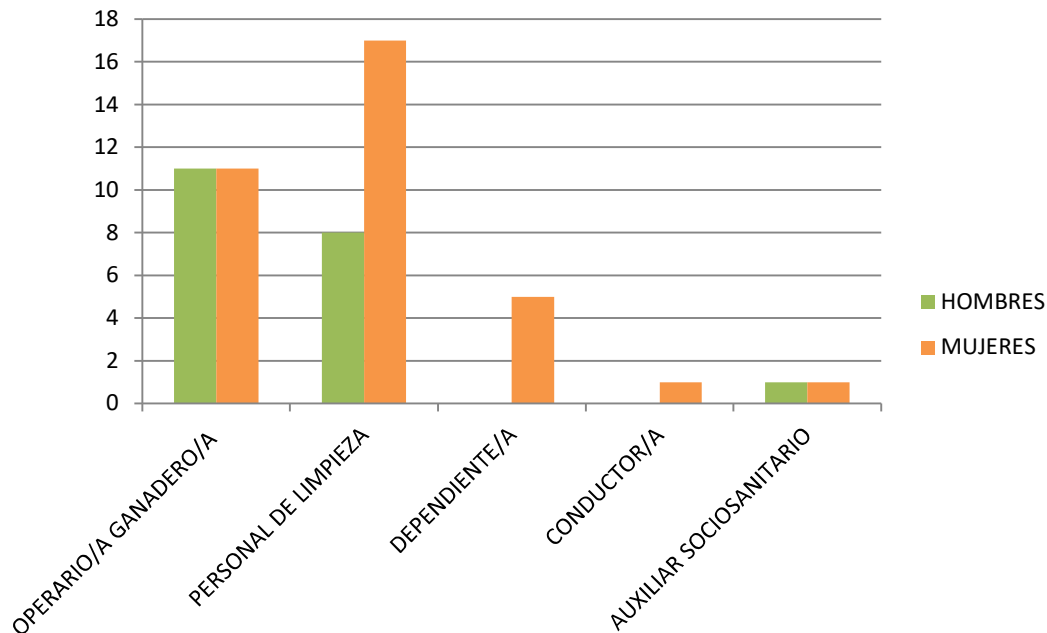
- GMLF, contratado del 21/10/2022 al 20/01/2023 por circunstancias de la producción.
- MGRH, contratada del 05/11/2021 al 04/01/2022, contratada por obra o servicio.
- SCMC ha sido contratada : del 06/04/2022 al 08/08/2022 por sustitución de persona trabajadora, del 05/09/2022 al 04/10/2022 por circunstancias de la producción, y el 17/10/2022 hasta la actualidad por sustitución de persona trabajadora.
- AMGM, contratada del 22/07/2022 al 31/08/2022 por circunstancias de la producción.
- AMA, contratado del 12/09/2022 al 11/10/2022 por circunstancias de la producción.
- RGL, contratado el día 26/09/2022 por sustitución de persona trabajadora.

TRABAJADORES EN PLAZA DE INSERCIÓN



En relación a los contratos laborales establecidos con las personas trabajadoras en plaza de inserción durante el año 2022, ha habido **10 contratos a tiempo parcial y 45 contratos a jornada completa.**

Los perfiles laborales para los que han sido contratadas estas **55 personas en plaza de inserción** han sido los siguientes: 22 personas como peón/a ganadero/a, 25 personas como personal de limpieza, 5 personas como dependienta de comercio, 1 persona como conductora y 2 personas Auxiliar Sociosanitario.



Por otro lado, los perfiles de las personas que han ocupado plaza de inserción en el 2022 han sido los siguientes, según el art. 2 de la Ley Nacional Ley nacional 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las EE.II.:

a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

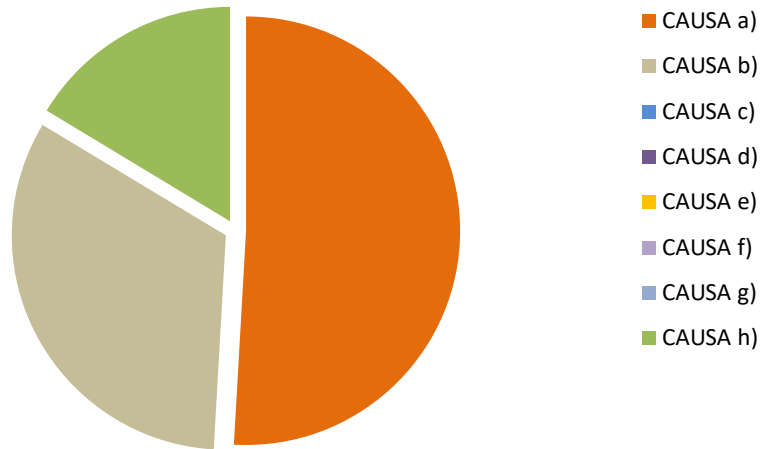
b) Personas que no pueden acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

TIPO DE EXCLUSIÓN PARA EL ACCESO A LA E.I



1.2 El proceso de inserción.

1.2. Nuestra visión del proceso de inserción.

El proceso de inserción ha estado guiado por el Técnico de Acompañamiento a la Inserción y por el Técnico de Acompañamiento a la Producción, cuya función principal es acompañar a la persona trabajadora en inserción en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las nuevas actividades económicas en las que va a participar dentro de la empresa, para que adquiera las destrezas y habilidades en el desempeño de las tareas, con el fin de orientar hacia la futura inserción en el mercado de trabajo ordinario. Ambos profesionales han trabajado de forma conjunta y coordinada, pues ambos, desempeñan un papel fundamental para lograr el éxito laboral de cada una de las personas trabajadoras en inserción.

Partiendo de las particularidades de cada persona de forma individual, se han realizado acciones encaminadas a la mejora personal y laboral. Por un lado, se han trabajado las competencias técnico profesionales, que son específicas a cada puesto de trabajo, a través de la realización de las diferentes actividades económicas que se desempeñen y la tarea concreta que se realice. Por otro lado, y de forma paralela se trabajan las competencias socio-laborales básicas para el desempeño laboral, donde se realizan acciones que tienen relación con la forma que tiene cada persona de enfrentarse a las diferentes tareas y las relaciones sociales en el contexto laboral; y

las competencias personales, que son las competencias básicas que llevarán a la persona a alcanzar un nivel de estabilidad personal y por lo tanto a mejorar sus condiciones de empleabilidad, en este sentido la mayoría de las veces hay que insistir en cuestiones como la imagen personal, la gestión doméstica, hábitos saludables, etc.

El Técnico de Acompañamiento a la Inserción se ha centrado en acompañar de forma integral a la persona trabajadora en inserción durante todo el proceso, y además ha llevado a cabo acciones de intermediación, dirigidas a informar, sensibilizar y formar en el entorno laboral. Se trata de establecer cauces de comunicación y contacto directo entre empresas y las personas en la plaza de inserción. La formación también resulta ser un elemento esencial que favorece la inserción, por lo que se ha hecho hincapié en la derivación a acciones formativas, así como la formación en el mismo puesto de trabajo.

El Técnico de Acompañamiento a la Producción se ha encargado principalmente de formar profesionalmente al trabajador en plaza de inserción, acompañándole en la ejecución de tareas, para que avance en el aprendizaje, y en la adquisición de competencias laborales que debe adquirir.

1.3. Tareas de inserción realizadas por el Técnico de Acompañamiento a la Inserción.

- Realizar entrevistas de acceso y el diagnóstico de empleabilidad.
- Detectar los objetivos que busca lograr la persona trabajadora en inserción para acordar un plan de trabajo.
- Identificar los recursos y servicios (formativos, de empleo, psicosociales, de vivienda, etc), a los que puede ser derivada la persona trabajadora en inserción, importantes para el cumplimiento de su itinerario.
- Diseñar y poner en marcha el plan de trabajo de las personas trabajadoras en inserción., adaptándolo en cada momento si fuera necesario y adecuando los recursos en función de las necesidades e intereses que se van detectando.
- Proponer y diseñar acciones formativas susceptibles de ser realizadas dentro de la empresa como parte del plan de trabajo.
- Seguir y evaluar el plan de trabajo.
- Acompañar en el tránsito al mercado laboral normalizado.
- Coordinarse con el personal técnico de producción.

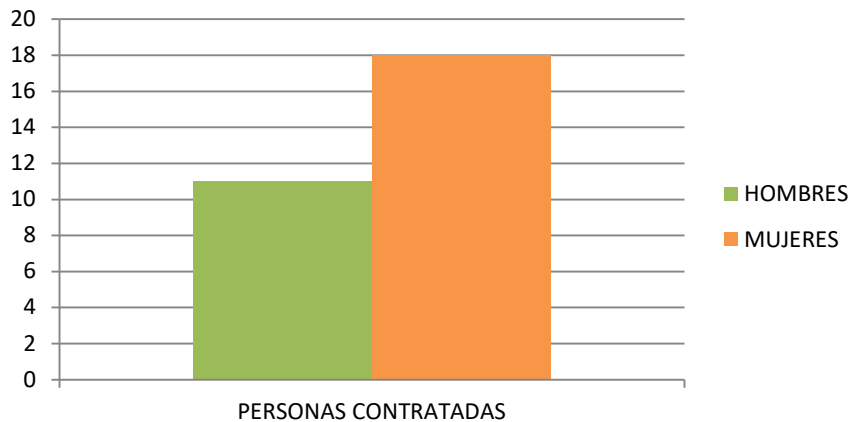
- Cumplimentación de registros sobre el seguimiento del proceso.
- Coordinación con los Servicios Sociales y con el Servicio de Empleo a fin de obtener información sobre los aspectos sociales y ocupacionales, así como para la identificación de necesidades para dar respuesta.
- Intermediación y prospección con empresas para la inserción al mercado laboral.

Intervenciones realizadas para la selección de personas candidatas a contratar para plaza de inserción:

Número de personas entrevistadas: 139 personas, de los cuales 39 son hombres y 104 son mujeres.

Número de personas contratadas: 29 personas, de las cuales 11 son hombres y 18 son mujeres.





Las tareas realizadas se han centrado en torno a lo establecido en el Itinerario de Inserción firmado con cada trabajador/a. Siendo las siguientes:

Acciones encaminadas al desarrollo de los elementos necesarios para promover la estabilidad personal, el equilibrio en la convivencia y la inserción y participación social, en especial en su entorno de vida cotidiana.

- Gestión económica: 4 personas.
- Educando en familia: 6 personas.
- Hábitos saludables en la vida diaria: 2 personas.
- Alimentación y nutrición: 8 personas.
- Hábitos saludables en el entorno laboral: 8 personas.
- Derivación a servicios especializados: 5 personas.
- Competencias digitales: 13 personas.
- Consumo responsable: 12 personas.

Acciones específicas de formación, reglada o no, que permitan adecuar el nivel de formación de partida o las competencias profesionales adquiridas a las necesidades del sistema productivo.

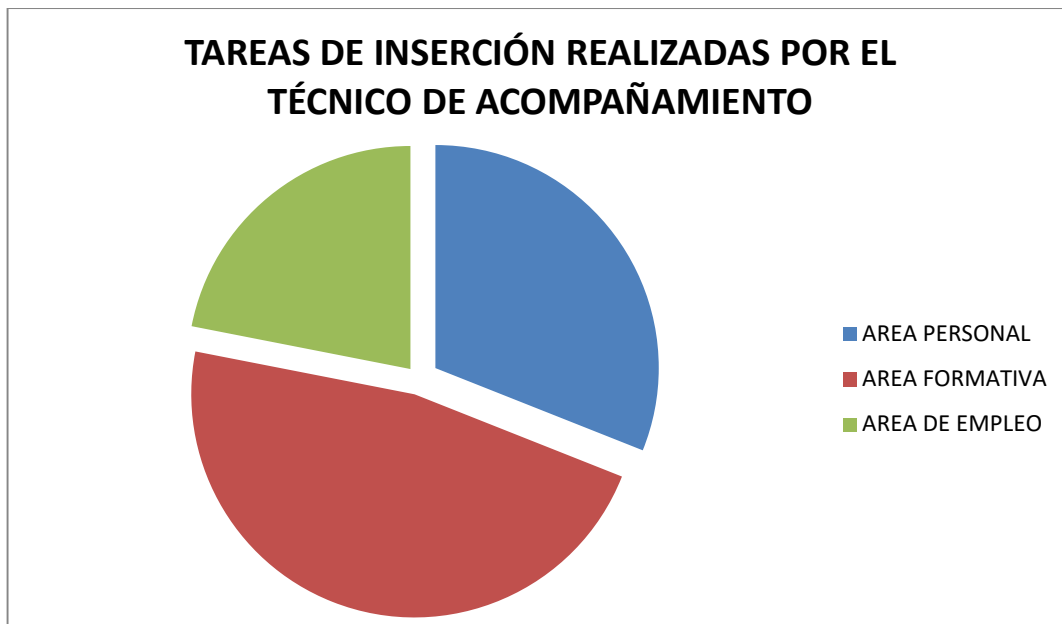
- Curso “Buenas prácticas de manipulación en la granja”: 8 personas.
- Curso “Manipulador de alimentos”: 4 persona.

- Cursando el permiso de conducir tipo B: 9 personas.
- Obtención del permiso de conducir tipo B: 4 personas.
- Cursando el permiso de conducir tipo C: 1 persona.
- E.S.O.: 9 personas.
- Competencias clave N2 y N3: 4 personas.
- Homologación de estudios: 3 personas.
- Curso “Fitosanitario”: 2 personas.
- Curso “TPC 20H”: 2 personas.
- Curso “Motosierra y desbrozadora”: 7 personas.
- Curso “Herramientas de promoción comercial”: 3 personas.
- Curso “Gestión de Almacén, pedidos y stocks”: 4 personas.
- Curso “Trabajo en Altura”: 1 persona.
- Curso “Carretillas elevadoras”: 1 persona.
- Curso “Maquinaria y movimiento de tierra”: 1 persona.
- Curso “Excel 365 básico”: 1 persona.
- Curso “Excel 365 avanzado”: 1 persona.
- Curso “Inglés básico”: 1 persona.
- Curso “Auxiliar de enfermería”: 1 persona.
- Curso “Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones: 1 persona.
- Curso “Alemán básico”: 1 persona.
- Curso “Claves para un alimentación saludable”: 1 persona.
- Curso “Atención sociosanitaria a personas con Alzheimer”: 1 persona.
- Taller “la ropa habla”: 10 personas.
- Curso “Escaparatismo”: 3 personas.
- Taller “Reutilización del residuo textil”: 3 personas.
- Prueba para la obtención de la ciudadanía española: 1 persona.

Acciones que posibiliten el acceso a un puesto de trabajo, sea por cuenta ajena o por las vías de acceso existentes para la creación de una empresa propia.

- Elaboración de CV y Carta de Presentación: 6 personas.

- Recursos para la Búsqueda de empleo: 6 personas.
- La entrevista de trabajo: 6 personas.
- Derivación a ofertas de empleo: 18 personas.
- Habilidades sociales y resolución de conflictos: 6 personas.



La gráfica muestra significativamente que el mayor porcentaje de acciones durante el año 2022 han estado destinados al área formativa, seguida del área personal. La persona mientras está en la empresa tiene la oportunidad de aprender, cualificarse y alcanzar un desempeño laboral adecuado, al mismo tiempo que se forma según las exigencias del mercado laboral. Así, el proceso de acompañamiento ha venido marcado por el desarrollo personal y social, la adquisición de formación y la cualificación profesional de las personas trabajadoras en inserción. Esto se debe a la importancia que damos a que las personas estén bien preparadas para garantizar la consecución y mantenimiento de un puesto de trabajo en la empresa normalizada.

1.4 Tareas de inserción realizadas por el Técnico de Acompañamiento a la Producción.

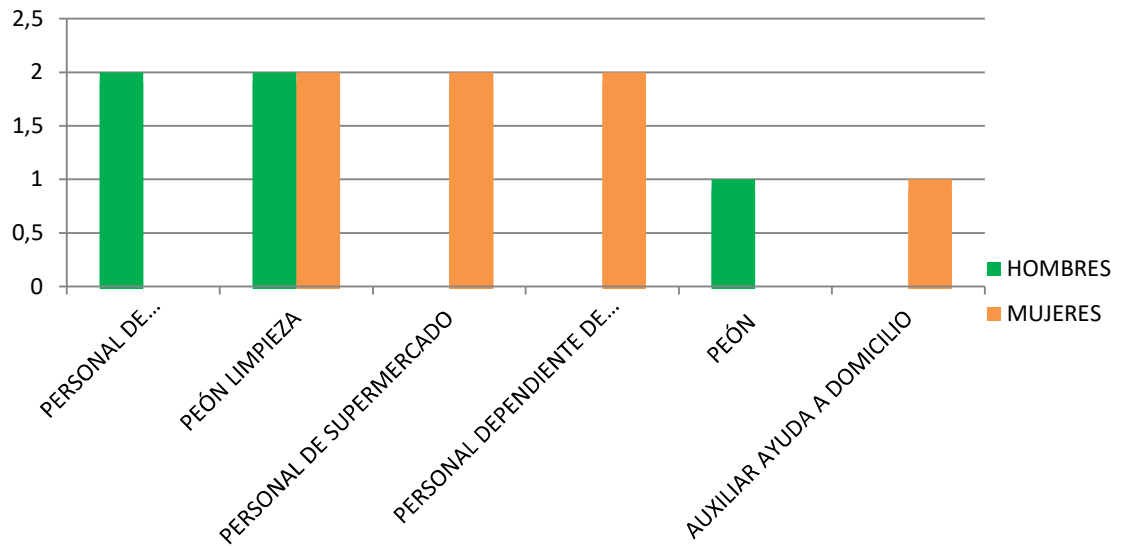
- Responsable de la formación interna de las personas trabajadoras en inserción, relativa a las competencias técnicas específicas del puesto de trabajo concreto.

- Supervisión y seguimiento de las tareas propias de cada una de las actividades productivas realizadas por las personas trabajadoras en inserción.
- Evaluación de la progresión de las personas trabajadoras de inserción en el puesto de trabajo.
- Coordinación con el personal técnico de acompañamiento de la evolución en el proceso y cumplimiento del itinerario de inserción de las personas trabajadoras de inserción.
- Complimentar y controlar el registro de datos y documentos que se requieren tanto para la administración pública, como los propios de la empresa de inserción.
- Contacto con proveedores y solicitud de pedidos.
- Atención al cliente.

1.5. Resultados alcanzados. Inserciones.

Los logros y avances conseguidos con la platilla que ocupó plaza de inserción en el ejercicio 2022 se han basado sobre todo en mejorar sus condiciones de acceso al empleo ampliando su formación y ajustando sus actitudes y aptitudes para el empleo, siendo éstas las necesidades detectadas como prioritarias. Durante este año se ha logrado **la inserción de 12 personas**. Se trata de:

- D. ALRM en Isonorte Empleo S.L.U.
- Dña OMSR en el Cabildo Insular de la Palma
- Dña. LBR en Supermercados en Cadena S.A.
- Dña. MJCR en el Ayuntamiento de Puntallana
- D. DJGP en Telecomunicaciones MUPI
- D. JAAP en INTEGRACIÓN DE ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALES S.L.
- D. CJPB en Ayuntamiento Breña Alta.
- Dña. NTCR en ASECON INSULAR S.L.
- Dña. NMLA en Fundación Canaria Isonorte.
- Dña. MJOP en Destiladera S.L.U.
- Dña. MTGC en Supermercados en Cadena S.A.
- D. GMLF en Isonorte Empleo S.L.U.



1.6. Previsión de actividades de inserción año 2023.

Para el 2023 se pretende continuar trabajando en lo referente al acompañamiento social y educativo de las plazas de inserción, seguir abarcando las acciones formativas y actitudinales que han quedado pendientes, así como otras nuevas, enfocadas siempre a una mejora de las condiciones de empleabilidad. Se continuara con el acompañamiento en el puesto de trabajo de cada una de las personas trabajadoras en inserción para que avance en el aprendizaje y adquisición de nuevas competencias profesionales.

Se dará mayor importancia a la adquisición de competencias digitales que le permita acceder con mayor garantía al mercado de trabajo, así como también mayor acceso a las ofertas laborales y a la gestión de trámites en las administraciones públicas.

En cuanto a la búsqueda activa de empleo se pretende intensificar los talleres enfocados a la adquisición de habilidades y herramientas que hagan más efectivo el acceso al empleo en la empresa ordinaria, trabajando con las personas aspectos sobre cómo enfrentar la entrevista de trabajo, consulta de ofertas por internet, registro en portales de empleo, etc. Y en relación a la derivación a ofertas de empleo, se continuara con las visitas a empresas y la búsqueda de ofertas de trabajo, donde existan posibilidades de inserción.

Por otro lado, se acompañara a las personas trabajadoras de inserción que requieran alguna atención específica, orientando y derivando al servicio específico si fuera necesario, como ha



ISONORTE EMPLEO S.L.U. EMPRESA DE INSERCIÓN.
C/ LOMO EL CABO, 1-A. 38715 PUNTALLANA.
TFNO./FAX: 922430679
E-MAIL: gerenciaempresa@isonorte.org

ocurrido en el caso de detección de adicciones, asistencia psicológica, etc, con el fin de que reciban una atención especializada.

Fdo.: CAPH.

