

CONCLUSIONES
JORNADAS DE PROFESIONALES DE "LA RUECA" ASOCIACIÓN
Albergue "Los Batanes" Rascafría. 1 y 2 de Octubre de 2009

1. OBJETIVOS PROPUESTOS Y RESULTADOS OBTENIDOS

1. Establecer procedimientos de intervención social consensuados, conjuntos y compartidos.

Durante el primer día de jornadas se realizaron 5 grupos de trabajo con el objetivo de iniciar la elaboración de procedimientos de intervención social: Acogida, Itinerarios Sociolaborales, Acompañamiento Social, Sensibilización Social, Formación para el empleo, se trabajaron por parte de las personas de "LA RUECA" quedando pendiente la creación de equipos de trabajo que finalicen la elaboración iniciada.

2. Reflexionar sobre los nuevos retos que nos plantea la sociedad actual y elaborar propuestas para actuar de forma proactiva ante los mismos.

Los grupos de trabajo del segundo día, reflexionaron sobre: las nuevas necesidades de los grupos de interés de la entidad, elaboraron una propuesta de captación de necesidades, y además abordaron el análisis de la actual estructura de "LA RUECA". Por último uno de los grupos esbozó las actuaciones a desarrollar en el XX aniversario de la Entidad.

3. Conocer a las personas y las actuaciones que se desarrollan en los Centros y Proyectos de "LA RUECA".

Además de la interrelación que se produjo como consecuencia de la convivencia durante dos días y los diferentes grupos de trabajo, se aseguró este objetivo a través de la puesta en marcha de un grupo de intercambio de buenas prácticas en el que participaron personas de la mayoría de los centros y proyectos.

4. Favorecer la participación en la entidad a través de Equipos de Mejora.

Durante el desarrollo de las Jornadas fueron propuestos por parte de las personas de la entidad dos equipos de mejora: "Observatorio de Necesidades de Grupos de Interés" y "Comisión del XX Aniversario de "LA RUECA" que se suman a los ya existentes: LR Sostenible, Comité de Calidad, Comisión de Comunicación y de Formación

5. Dotar a los y las profesionales de herramientas de Autocuidado profesional.

Se llevó a cabo el Taller sobre Desgaste Profesional con las Personas de la Asociación La Rueda, impartido por el Centro de desarrollo de salud comunitaria Marie Langer. Donde se trabajaron entre otros la realidad de los malestares y desgastes hoy, el rol asignado-asumido del profesional de la Intervención Social y su relación con los malestares cotidianos y el desgaste.

2. PROGRAMA

JUEVES 1 DE OCTUBRE		
HORA	ACTIVIDAD	Responsable
08:30	Concentración en "LA RUECA" (C/ Virgen de Nuria, 1)	
09:00	Salida del bus de C/ Virgen de Loreto (frente a la Comisaría de Ventas)	
10:30	Llegada a Albergue. Instalación	
11:00	Dinámicas de Activación y Presentación	David
11:30	Presentación de las Jornadas	Antonio
12:00	GRUPOS DE TRABAJO <i>"Metodología de Intervención Social en "LA RUECA" Asociación"</i> 1. Acogida 2. Itinerarios Sociolaborales 3. Acompañamiento Social 4. Sensibilización Social 5. Formación para el empleo	Jorge
14:00	Comida y sobremesa	
16:00	Taller Formativo: • Cuidados del/la Profesional / Burn-out	Externo Marie Langer
20:15	Descanso	
21:00	Cena	
VIERNES 2 DE OCTUBRE		
HORA	ACTIVIDAD	Responsable
09:00	Desayuno	
09:30	Dinámicas de Activación	David
10:00	GRUPOS DE TRABAJO. <i>"Nuevos Retos, Nuevas Ideas"</i> 1: Identificación y Análisis de Necesidades. 2: ¿Atención por Colectivos o por Áreas de Trabajo? 3: XXº Aniversario de "LA RUECA" Asociación: Propuesta Técnica y de Animación 4: Intercambio de Buenas Prácticas de "LA RUECA"	Jorge
12:00	Plenario	
12:30	Descanso	
13:00	Empoderamiento en "LA RUECA": Participación de Profesionales en "LA RUECA Innovación"	Antonio
13:30	Evaluación de las Jornadas	Jorge
14:00	Comida	
15:00	Regreso en bus a Madrid	



3. GRUPOS DE TRABAJO. 1 de Octubre 2009

METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN EN “LA RUECA”

Los cinco grupos seleccionados en base a los procesos clave designados por la entidad, elaboraron cuál es la mejor forma de desarrollar las metodologías de intervención, desde que la persona entra en nuestro centro/proyecto hasta que se cierra la intervención bien por éxito, por abandono etc. Es decir, establecer cuales son los pasos que como profesionales realizamos con la persona mientras dura la intervención.

1. GRUPO 1. ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL.

Dinamizador: José
Acta: Laura (Entorno)
Laura (RMI)
Azahara
Belén
Mar

Durante el trabajo realizado por el grupo se creó el siguiente itinerario-modelo de proceso de acompañamiento social, modelo ideal de trabajo.

1. Presentación, crear clima de confianza.
2. Valoración profesional inicial, a través de entrevista individual y posibles coordinaciones con agentes externos que puedan aportar en la intervención. (Este proceso se puede alargar en función de las características del programa, no obstante concluimos que no debería extenderse más allá de 1 mes o 3 entrevistas).
3. Diagnóstico social (inicial).
4. Diseño de Intervención Social (consensuado con el usuario/a).
 - 4.1 Detección de necesidades (problemas detectados de forma expresa y devolución inicial de necesidades implícitas).



4.2 Fijación de objetivos (Favorecer que sean planteados por el usuario/a para favorecer el sentimiento de protagonismo de su propio cambio- empoderamiento).

4.3 Indicadores de evaluación y resultados esperados. (Proceso imprescindible para que el usuario/a evalúe su propia evolución de forma objetiva).

4.4 Herramientas y potencialidades.

5. Vinculación con el usuario/a y trabajo en función a los objetivos.

5.1 Entrevistas.

5.2 Talleres.

5.3 Actividades.

5.4 Visitas a domicilio/ contacto en medio abierto.

5.5 Acompañamiento físico.

5.(bis) Coordinaciones periódicas con agentes externos e internos que puedan influir en la intervención. (Coordinación con otros recursos en los que participe el usuario/a, reuniones de equipo-casos, etc).

6. Elaboración del expediente.

6.1 DIS

6.2 Registro acumulativo de intervenciones (siempre favoreciendo que la información necesaria para la intervención esté registrada, posibilitando la continuidad de la misma por otro profesional).

6.3 Informes Sociales (si los hubiese).

7. Proceso de baja, debido a los siguientes motivos (presentamos un planteamiento general, adaptable a cada dispositivo):

7.1 Cumplimiento de objetivos.

7.2 Derivación, cambio de residencia, enfermedad... (Causas ajenas al usuario/a).

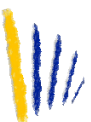
7.3 Rechazo de la intervención (sería conveniente obtener una valoración final del usuario/a donde exprese el motivo de la baja).

EJEMPLO DE CODIFICACIÓN DE MOTIVOS DE BAJA

1. POR INSERCIÓN LABORAL SUPERIOR A UN MES:

1.1. Por cuenta ajena

1.2. Autoempleo



- 1.3. Empresa de inserción
- 1.4. Otras (especificar)

2. POR ACTIVIDAD REMUNERADA SIN CONTRATO SUPERIOR A UN MES:
 - 2.1. Pequeños trabajos esporádicos irregulares
 - 2.2. Empleado/a de hogar
 - 2.3. Venta ambulante
 - 2.4. Recogida de chatarra
 - 2.5. Otros (especificar)

3. POR CAUSAS AJENAS A LOS PARTICIPANTES:
 - 3.1. Por enfermedad
 - 3.2. Por embarazo/maternidad
 - 3.3. Por problemas familiares
 - 3.4. Por no adecuarse su perfil a los objetivos del Proyecto (causas psicosociales no detectadas al principio)
 - 3.5. Por traslado de residencia
 - 3.6. Por fallecimiento
 - 3.7. Por ingreso en centro de estancia permanente
 - 3.8. Por derivación a otro proyecto R.M.I. (especificar proyecto)
 - 3.9. Por derivación a otro proyecto/recurso
 - 3.0. Otras (especificar)

4. POR CAUSAS ATRIBUIBLES AL PARTICIPANTE
 - 4.1. Falta de asistencia
 - 4.2. Por dificultar la dinámica del Proyecto (Ejemplo: actitudes pasivas, de boicot, etc.)
 - 4.3. Otras (especificar)
5. POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
6. POR FINALIZACIÓN DE PROYECTO
7. OTRAS (especificar)

2. GRUPO 2. ITINERARIO SOCIO LABORAL.

Dinamizadora: Yola

Acta: Begoña

Vanesa

Elena

Patricia

Javier

Eva (Opeas)

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Lo que intentamos conseguir con los itinerarios es dar un enfoque preventivo, ver las circunstancias sociales de los usuarios y su repercusión en el empleo. Para hacer un itinerario de inserción laboral hay que hacer una evaluación de la empleabilidad de la persona: habilidades sociales, personales, profesionales, manejo de técnicas de búsqueda de empleo, experiencia laboral...

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

FASES

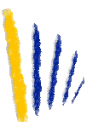
Fase de Acogida: recibir a la persona y comentar el programa de la entidad. Entregar ficha de acogida.

Fase de itinerario individualizado: una vez realizada la acogida se planificará con el usuario la posibilidad de realizar tutorías. Lo que se planifica con la persona son posibles objetivos a corto, medio y largo plazo. El objetivo final sería la inserción laboral en el mercado de trabajo.

Pasos a seguir el itinerario laboral:

1. Recogida de datos personales y presentación del técnico: pequeña acogida de valoración y perfil de usuario.

2. Realización de la entrevista ocupacional: se rellena la ficha laboral donde se realiza un diagnóstico social de la persona. En este espacio se refleja la formación, experiencia profesional, técnicas de búsqueda de trabajo, objetivos y proyectos, situación actual y tareas.



3. Curriculum Vitae : Curriculum vitae profesional.

Curriculum oculto.

- 4. Objetivos:**
- Corto plazo.
 - Medio plazo.
 - Largo plazo.

Dentro del itinerario hay que descubrir objetivos y planificar pasos con el usuario.

Los usuarios que solo necesiten una intervención con el técnico solo tendrán una tutoría.

Aquellos que necesiten de más seguimiento tendrán las intervenciones que sean necesarias.

En la primera tutoría se empiezan a planificar los objetivos y tareas a realizar con el usuario.

Al fijar los objetivos con las personas atendidas se firma un compromiso, donde se compromete el usuario y el técnico a realizar las tareas marcadas en los objetivos.

3. GRUPO 3. FORMACIÓN.

Dinamizadora: Raquel (Alcorcón)

Acta: Lydia

Teresa

Sandra (Opeas)

Irene

Eva (CEPI)

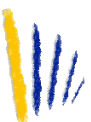
Pilar

1. Responsables de Formación.

- Debaticimos acerca de lo complicado que es definir responsables al convivir distintos proyectos y actividades en cada uno de los centros.
- Consenso: necesidad de la existencia de una persona responsable del área de formación en cada centro encargada de difundir la información y coordinarse con otros centros en cuando a esta área.
- Propuesta: crear una figura/equipo de referencia en cada centro para el área de formación. Problema de la propuesta: aumento de la carga de trabajo.

2. Metodología

1. Partimos de la detección de necesidades.
2. Se realiza una programación de acciones formativas en función de las necesidades detectadas.
3. Determinar contenidos y destinatarios de la información que queremos difundir.
 - Actividad formativa.
 - Dónde va a realizarse.
 - Fechas de realización.
 - Duración de la actividad.
4. Difusión de las actividades programadas.



- a. Destacamos la importancia del diseño de la cartelería.
 - b. Utilización de diferentes vías de difusión: otras entidades, carteles, radio televisión, empresas, revistas...
 - c. La información debe ser manejada por todos los trabajadores del centro de forma unificada.
5. Proceso de acceso/inscripción en el curso a través de sesiones informativas grupales para cada curso (al menos 3 sesiones en diferentes días y horarios, pero coincidentes con horario de realización del curso).
- a. En estas sesiones grupales informativas se transmitirá una información clara, con el fin de que se produzca también una primera criba para aquellas personas que cumplan los requisitos propuestos.
 - b. Las sesiones grupales informarán a los/las interesados/as, acerca del horario de la actividad, los contenidos de la misma, las fechas de realización, los requisitos para inscribirse, información sobre expectativas a nivel laboral acerca de la actividad profesional en que se enmarca la formación...
6. Proceso selectivo tras acogida grupal.
- a. Actividades formativas de corta duración.
- En la acogida grupal se los usuarios/as deberán rellenar una ficha de inscripción que serán tenidos en cuenta para la selección de los/las participantes en el curso. En dicha ficha se incluirán aquellos datos fundamentales de acuerdo con los requisitos que establece cada proyecto.

- Posibilidad de utilizar una baremación para la selección de los/as usuarios/as para favorecer a aquellas personas con mayor riesgo de vulnerabilidad social.
- Entrevista individual con cada uno de los/las seleccionados del curso previa, durante o posterior a la acción formativa.

b. Actividades formativas de larga duración.

- En las actividades formativas de larga duración, se recogerán únicamente los datos de contacto de los/las usuarios/as.
 - Los usuarios/as serán citados el día de la acogida para una posterior entrevista individual previa a la incorporación de los participantes al curso y decisiva para determinar si son seleccionados finalmente para el curso.
7. Establecimiento de normas para el buen funcionamiento de la actividad formativa.
 8. Tras finalizar la actividad formativa entrega de certificado o diploma acreditativo para los usuarios que hayan superado el curso. Sólo se entregará el diploma o certificado a aquellos/as usuarios/as que hayan cumplido los requisitos, exigencias y normas del curso.
 9. Además después de finalizar la acción formativa es fundamental recoger la evaluación de la satisfacción de los/las usuarios/as en relación al curso animando a los/las participantes a sugerencias y críticas constructivas para la mejora de las acciones formativas.
 10. Se realizarán seguimientos presenciales y telefónicos tras la realización del curso. Establecer periodicidad de los mismos.
 11. Importante: Mantenimiento de la pertenencia al grupo a través de reuniones periódicas de los antiguos participantes al curso a través de sesiones para búsqueda conjunta de empleo a través de Internet, compartir información y contactos, Punto de Información para el Empleo...etc.

4. GRUPO 4. SENSIBILIZACIÓN.

Dinamizador: Lorena

Acta: Jeannette

Raúl

Amanda

Cristina Alonso

Carolina

Dani

DEFINICION: Acciones globales con el objetivo de un cambio personal para lograr un cambio social.

OBJETIVOS:

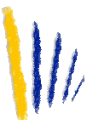
- 1) Información real que haga cuestionar y sentir.
- 2) Hacer Cuestionar lo que se cree saber. Que las personas se hagan preguntas
- 3) Alternativas a tus propias ideas.

PASOS A SEGUIR:

- Análisis de la realidad y detección de necesidades
- Definir el equipo de trabajo y objetivos específicos.
- Experiencias anteriores, Documentación.
- Definir los contenidos
- Definir destinatarios/as
- Área de actuación
- Metodología
- Diseño grafico estrategia/as de difusión
- Ejecución
- Evaluación(Continua y de impacto)
- Como vamos a evaluar:
Herramientas – Metas
Acciones previas y posteriores a la acción de sensibilización Ej.:
Cuestionarios de actitudes en un aula antes y después del curso.
- Evaluación del cambio. Destinatarios directos e indirectos.
- Evaluar el resultado. Promover, conseguir y lograr iniciativas y necesidades de esa campaña, independientemente de quien este.

RECURSOS NECESARIOS:

- 1) Recursos materiales: Fungibles y no fungibles.
- 2) Recursos técnicos : Internet, programas de diseño grafico, PCSSSSS
- 3) Recursos personales: Equipo de trabajo, colaboradores, Asociaciones, Instituciones, Voluntarios/as, Coordinado/a de la acción.



5. GRUPO 5. ACOGIDA.

Dinamizadora: Sandra (C. Juvenil)

Acta: Susana

Checa

Raquel (Cas)

Almudena

Rebeca

Nermin

1. RESPONSABLES

Persona encargada de la recepción del centro ó dispositivo

2. DEFINICIÓN

La acogida es un servicio de información, orientación y primera recepción. Constituye el primer nivel de atención al usuario/a y supone una primera toma de contacto con su situación personal, social, laboral, jurídica...

3. OBJETIVOS

1. Orientar e informar a los/as usuarios sobre recursos, trámites y servicios
2. Favorecer al usuario/a el acceso a los servicios que presta el centro o dispositivo
3. Ofrecer una atención de calidad, adaptándose a las necesidades y demandas

4. PASOS A SEGUIR

El protocolo de actuación de la acogida dependerá del centro donde se realice la intervención. Es difícil unificar este protocolo ya que las necesidades de cada centro están sujetas a diferentes programas de intervención y cada uno tendrá su propia toma de contacto con el usuario/a.

Si hay que decidir una formula generalizada, ésta estaría sujeta a cuatro pasos.

- Escucha activa para establecer cual es la petición del usuario/a
- Información del centro y de sus diferentes programas (si fuera necesario se ampliaría la información de otros centros)

- Apoyo de la información con soporte físico (folletos, tarjetas...)
- Orientación y derivación a los diferentes profesionales del centro (dependiendo de las necesidades)

5. RECURSOS NECESARIOS

Mesa, ordenador, teléfono, fotocopiadora/impresora, cajonera, material de oficina (bolígrafos, cuaderno, bandeja...)

6. REQUISITOS Y DOCUMENTACIÓN DE ENTRADA

Cualquier persona que entre en el centro será atendida y se le proporcionará la información que precise. Si solo quiere información no será necesario que aporte ningún documento. Si pasa a una intervención, serán las/los profesionales quienes requieran (dni/nie/pas, informes de Servicios Sociales, contratos, vidas laborales, demandas de empleo, etc...dependiendo del programa)

7. REQUISITOS Y DOCUMENTACIÓN DE SALIDA

En este caso solo contemplamos la acogida inicial

8. PLANTILLAS

- Folletos o tarjetas explicativas del centro y otro general, de todos los centros de La Rueda
- Una ficha de acogida (solamente de los usuarios que requieran alguno de nuestros servicios) para después introducir esos datos en una BBDD del centro.

4. TALLER FORMATIVO. 1 de Octubre 2009

“CUIDADOS DEL/DE LA PROFESIONAL / BURN OUT” Impartido por: Ayelen. Centro Marie Langer

Durante las Jornadas realizadas en los días 1 y 2 de octubre de 2009 se llevó a cabo el Taller sobre Desgaste Profesional con los componentes de la Asociación La Rueda.

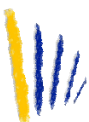
Desde el **Centro de desarrollo de salud comunitaria Marie Langer** se propone el Taller como un espacio de reflexión entre profesionales de la intervención social acerca de un tema que hoy no ocupa y nos preocupa por su incidencia y sus efectos como es el desgaste profesional.

Se plantea una programación de 4 horas llevada a cabo con el método de Grupo Formativo y basada en los Indicadores Diagnósticos de Población (IDP) sistematizados sobre la temática que nos ocupa.

El taller contó con el siguiente hilo conductor:

- Presentación y expectativas de los/las participantes.
- Presentación de la realidad de los malestares y desgastes hoy. Problematicación y análisis críticos en relación a la Normalidad Supuesta Salud y el Imaginario Social hegemónico instituido.
- Análisis y reflexión acerca del rol asignado-asumido del profesional de la Intervención Social y su relación con los malestares cotidianos y el desgaste.
- Ejercicio de vivencia y visualización de cómo se cristaliza el Imaginario Social instituido en la vida cotidiana del desempeño profesional (El Tetraedro).
- Comentarios y devolución.
- Cierre.

El grupo estuvo compuesto por 37 personas, y el proceso grupal se desarrolló con intensidad y participación. Se vivenciaron momentos elaborativos bien diferenciados que transitaban desde vivencias más confusionales con ciertas resistencias en el transcurso de la primera parte del



taller, hacia momentos de impacto y análisis a lo largo de la segunda parte, que concluyeron con un clima de reflexión.

A continuación se transcriben las palabras con las que los/as participantes concluyeron en la rueda final de cierre de la actividad:

- * Comunicación
- * Reflexión
- * Ventana
- * Compartir
- * Colaborar
- * Motivar
- * Seguridad
- * Duda
- * Sentido
- * Trabajo en equipo
- * Crítico
- * Complementar
- * Saber más
- * Distensión
- * Empatía
- * Calma/cañas
- * Calma
- * Tetraedro
- * Trabajo personal
- * Madurar
- * Para
- * Reflexión
- * Compañerismo
- * Información
- * Abstracto
- * Escucha activa
- * Reflexión
- * Interés
- * Parar
- * (Silencio)
- * Aportación
- * Autoanálisis
- * Confianza
- * "Burn-off"
- * Grupo
- * Bien
- * Sorpresa
- * Segunda lectura
- * Aprendizaje



5. GRUPOS DE TRABAJO. 2 de Octubre 2009

NUEVOS RETOS, NUEVAS IDEAS

1. GRUPO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE NECESIDADES I

¿Están los proyectos y centros adaptados a las necesidades de la personas que atendemos, existen nuevas necesidades por parte de las personas?

Realizar un análisis de la realidad e identificar las necesidades implícitas y explícitas actuales de los diferentes colectivos que atendemos.

Dinamizadora: Lorena

Acta: Checa

Azahara.

Vanesa

Elena

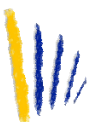
Eva (Opeas)

Amanda

Se parte de la idea de que los usuarios/as que llegan a nuestros Centros vienen demandándonos una sólo necesidad (Empleo, formación, ...) pero la mayoría de la veces se detectan más necesidades, y a veces se detectan por parte del profesional otra necesidad que es más importante que la que el usuario cree.

Por lo tanto, muchas veces los profesionales deberíamos pararnos a reflexionar cuáles serían esas necesidades, una priorización de las mismas antes de comenzar un itinerario. Esto es visto por todas las participantes del grupo de trabajo un poco utópico debía a la carga de trabajo que se produce en todos nuestros centros.

Debido a la situación que se está produciendo en la actualidad de crisis económica global las necesidades de la población que atendemos está cambiando. Se está viendo en todos nuestros centros un aumento de la demanda de empleo masculino. Por lo tanto se deben reajustar las expectativas debido a la situación laboral actual. Se propone por parte de nuestro grupo de trabajo un mayor acompañamiento social. Facilitar en los diferentes centros (o en uno de referencia) de servicio de ludotecas, para que cuando vengan a buscar empleo, a grupos de trabajo o talleres, sus hijos



puedan estar atendidos, debido a que la mayoría no poseen una red social estable. También se ve como positivo realizar acciones de apoyo psicosocial, incluso valorar la oferta de ayuda de un psicólogo desde "LA RUECA" Asociación.

Se propone un seguimiento para evaluar el itinerario de inserción sociolaboral. Con entrevista periódicas al usuario/a. Así se podrá determinar si se han conseguido los objetivos que se propusieron a la hora de realizar el itinerario. Del mismo modo el usuario/a se ve más reconocido y motivado. También se ve muy necesario tener más privacidad a la hora de atender al usuario/a, ya que ellos/as demandan privacidad así como los profesionales.

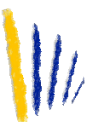
También como consecuencia de esta crisis económica se valora informar a nuestros/as usuarios/as del retorno voluntario de una forma positiva. Informar sobre todo el proceso (medidas legales, económicas, ...) así como también quitar esa idea arraigada de fracaso que tienen nuestros usuarios/as de volver a sus países.

En los jóvenes que participan en nuestro proyecto, se valora como básica la motivación en el ámbito educativo. Están muy desmotivados, por lo que se propone una formación y educación orientada a la motivación de estos jóvenes. También se ve muy necesario, trabajar en la reubicación de la realidad de estos. "Se creen que van a trabajar cinco horas al día y van a ganar 2.000 € al mes".

Se propone trabajar en la prevención con este colectivo en lugar de la contención.

Se propone como última y más importante de este grupo de trabajo la creación de una **Comisión o de un Observatorio de las Necesidades del grupo de personas que atendemos**. Se trataría de una observación sistemática, detectando las necesidades, así como de la enumeración de herramientas que nos puedan facilitar a la identificación y análisis de las mismas.

Se ofrecen voluntarias para participar en esta Comisión u Observatorio:
Lorena Ramos Hernández y Azahara Retamosa Santos.



2. GRUPO 2. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE NECESIDADES II

¿Estamos analizando correctamente las necesidades de las personas que atendemos?

Establecer un mecanismo que garantice el conocimiento de las necesidades de los y las usuarios.

Dinamizadora: José

Acta: Laura (RMI)

Yola

Begoña

Patricia

Belén

Inicialmente realizamos una lluvia de ideas sobre métodos para identificar las necesidades implícitas de los y las usuarios/as.

¿Cómo detectar necesidades?

- Observación en actividades y salidas.
- Empoderamiento: propuestas de los usuarios/as.
- Grupos de discusión.
- Grupos de participación/ desarrollo personal
- Evaluación
- Subvenciones
- Valoración profesional
- Estudios
- Medio abierto

Se trata de clarificar un protocolo de actuación para realizar un adecuado análisis de necesidades, integrando las técnicas extraídas de buenas prácticas.

A.- Definir la población diana.

B.- Proceso de identificación de necesidades:

b.1 Consulta de estudios y documentación relacionada.

b.2 Consulta y trabajo conjunto con otros profesionales y organizaciones.

b.3 Observación directa:

- En medio abierto (buscando la cercanía, tratando de evitar los sesgos de un entorno cerrado formal, y como método para llegar a la población que no llega a los canales de entrada a los recursos sociales).
- Grupos de intervención.
- Talleres de desarrollo personal.

C.- Actuaciones (pueden ser complementarias, a distintos niveles. O actuaciones independientes, según las características de la población diana).

c.1 Grupos de discusión/ desarrollo personal.

- Diario previo, documento escrito con el tema del grupo y como espacio para plasmar por escrito la participación individual, favoreciendo la implicación de los más retraídos del grupo principalmente.
- Intervención grupal para hacer la identificación de necesidades desde la valoración profesional, fase cualitativa.

Características del grupo:

Muestra representativa en cuando a 1. Sexo (M/F o mixta); 2. Por edad (rangos); 3. Profesionales (si fuera necesario).

Moderador externo.

Partir de lo general a lo concreto.

- Elaboración de encuesta, preguntas abiertas y cerradas, adaptado al grupo objeto de intervención. Parte cuantitativa.

c.2 Intervención grupal en medio abierto.

- Como método principal con la población que no alcanzan el canal de entrada a Servicios Sociales Generales. (Como por ejemplo grupos de varones extranjeros en paro, que actualmente se agrupan en parques y espacios públicos).
- Por otro lado, es un meto complementario a los grupos, trabajo de campo.

D.- Evaluación de resultados, plasmados en un informe (incluyendo resultados de las encuestas evaluativas).

Este informe se evalúa con los usuarios/as, para consensuar resultados (feed-back). Y posteriormente se adaptan los resultados para realizar el informe final.

E.- Adaptación de las conclusiones a la planificación del dispositivo.

3. GRUPO 3. XX ANIVERSARIO. PROPUESTA TÉCNICA Y LÚDICA

En el año 2010 "LA RUECA" cumple 20 años, por lo que durante todo el año vamos a realizar diferentes foros, mesas redondas, acciones lúdicas etc.

Realizar una propuesta de actividades para todo el año y otra para el día del aniversario.

Dinamizadora: Sandra (C. Juvenil)

Acta: Cristina Alonso

Lydia

Frodo

Pilar

Eva (CEPI)

Almudena

Javier

La idea general es que aunque la fecha del aniversario es en Noviembre, durante todo el año 2010 este presente que ese año es el XX Aniversario de LA RUECA.

Las ideas/propuestas generadas en el grupo de trabajo se agrupan en las siguientes:

JORNADAS FORMATIVAS.- La idea es invitar a otras entidades para realizar unas jornadas de trabajo en las que se analice "Donde estamos las ENL y hacia donde vamos: proyección y nuevos retos" Se pretende generar un espacio de intercambio de experiencias/proyectos/ideas.

JORNADA INSTITUCIONAL.- A realizar en Noviembre en el día del Aniversario, y en la que se invitaría a la Administración Pública, empresarios, agentes sociales..

- Propuesta lugar: La Casa Encendida
- Propuesta Actividades:
 - Exposición fotos
 - PowerPoint/video de la trayectoria de La Rueda

- Video presentación/ Documental de centros y Dispositivos, en el que aparezcan todas las personas involucradas en la entidad: trabajadores (nuevos y antiguos), usuarios, técnicos, vecinos...
- Catering
- Regalo Institucional: calendario/fotos

JORNADAS CON PARTICIPANTES.- A realizar en Noviembre jornadas aniversario en cada centro, días diferentes por centro

- Los/as usuarias son los que participan y crean las actividades (x ej. Jóvenes que realizan el video, teatro...etc.)
- Jornadas de puertas abiertas/ visitas en los centros en las que se expondrá la misma exposición de fotos que en la jornada Institucional
- Se establecen 3 actividades por área (Jóvenes/Inmigrantes/ Empleo): alguna de ellas serán actividades propias (puntuales) y otras en conjunto por áreas. Estas deberán de realizarse a lo largo del año y serán itinerantes.

JORNADAS TRABAJADORES/AS.- Se realizara en noviembre, en horario laboral.

Propuestas:

- Multiaventura/ multiactividad (paintball, parque atracciones...)
- Comida Popular *"Trae tu plato"* (proporcionado vs autogestionado)

DIFUSION.- Durante todo el 2010 debe quedar patente que LA RUECA celebra su XX Aniversario:

- Desde 1 Enero incluir en las firmas del correo electrónico una mención al Aniversario
- Crear un Cuenta Atrás en cada dispositivo (desde enero)
- Crear cartas con invitaciones a los diferentes actos/jornadas con gancho
- Area de comunicación (centros de medios – CEPI) : discurso para realzar el Aniversario/ difusión de las actividades
- Boletín para otras entidades/ Anuario Conmemorativo / Libro de recuerdos.

GRUPO 4. INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS

En todos los Centros y Proyectos hacemos cosas muy representativas y de mucho impacto.

Cada Persona comunicará una buena práctica de su Centro y proyecto al resto del grupo. Características de la práctica: Innovadora, efectiva y exitosa. (Puede ser el propio proyecto).

Dinamizador: Jeannette

Acta: Carolina

Teresa

Sandra (Opeas)

Raquel (Cas)

Mar

Dani

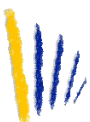
Cada persona participante en este grupo explica cuál es su trabajo y en qué proyecto o Centro.

Mar y Sandra – OPEAS, Raquel – orientadora laboral del CAS de La Rueda, Dani – Centro Juvenil de Ciudad Lineal, Janeth Escobar – Vulcano en Ciudad Lineal, San Sebastián de los Reyes, programa de REMI en Torrejón de Ardoz, Teresa Programa de instalación de Energía solar térmica y Carolina dinamizadora del Centro Hispano-Marroquí.

OPEAS. Atender no sólo a las personas derivadas según el protocolo. Las personas que acceden directamente dejan sus datos para que se lleven al INEM y puedan darles de alta, son sondeos nominativos. De esa manera se atiende y da respuesta a las personas que se interesan al ver el Centro o al haber oído hablar de él.

Además valoran como algo muy positivo el realizar una reunión semanal con todas las personas que trabajan en el mismo Centro/espacio físico sean o no del mismo proyecto. Así se pueden coordinar, intercambiar informaciones e incidencias además de poder aclarar cualquier reparto o problema con los materiales y equipos de trabajo.

CAS. Comenta iniciativas de anteriores trabajos. Creación de un Grupo de Hombres para hablar y reflexionar sobre sus inquietudes además de



los temas sociolaborales. La mayoría de los participantes eran hombres de origen latino. Tras los cambios en la ley de extranjería se hizo una rápida adaptación a las nuevas situaciones que surgían y a tratar de forma directa las informaciones y temores que se les planteaba con la posibilidad de un posible regreso a sus países de origen. Una de las propuestas era crear un Grupo de Educación Sexual para Hombres puesto que estos temas se trabajan mucho con mujeres pero apenas nada con hombres.

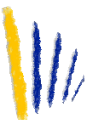
VULCANO. Valora como algo fundamental y muy positivo el tener un protocolo de derivaciones y coordinaciones muy claro. Destaca la importancia de las coordinaciones directas con las trabajadoras sociales de las personas atendidas en contraposición con las que se hacen con una coordinadora que luego debe hablar con cada una de las trabajadoras sociales de de regencia.

CENTRO JUVENIL. La formación pre-laboral y laboral con prácticas para jóvenes en edad laboral. Seguimiento de las personas en intervención una vez que finalizan sus cursos. Seguimiento de las personas una vez que acceden a un puesto de trabajo.

INSTALACIÓN DE ENERGÍA SOLAR TÉRMICA. Es fundamental una buena planificación y estructuración. Tener por parte del personal técnico una gran vocación y dedicación. Propiciar la creación entre el alumnado de redes de apoyo, tener una continuidad como grupo más allá del curso convocándoles para determinadas informaciones o sesiones que ayudan a propiciar el reencuentro y el intercambio de informaciones.

CEPI. Tener un equipo multidisciplinar y un gran dinamismo para poder lograr entre todas los objetivos del Centro y realizar actividades muy distintas. Cuidar mucho el contacto personal con las personas que son

líderes naturales en sus comunidades así como el trato diario con todas las personas que se interesa por las actividades del Centro o plantean demandas que no nos competen para informarles y orientarles. Adaptar el trato a las personas y objetivos de la actividad teniendo en cuenta las distintas variantes culturales (no es lo mismo intentar crear un grupo de alfabetización para mujeres marroquíes que uno para el curso de instalación de energía solar térmica o hacer una atención jurídica).



GRUPO 5. ATENCIÓN POR COLECTIVOS, POR ÁREAS DE TRABAJO

INMIGRACIÓN, JÓVENES, EMPLEO Y FORMACIÓN, I+D+i, MUJER son las áreas actuales, si soy una mujer joven, ecuatoriana que busco empleo... ¿nos identifican las áreas?, ¿es necesario cambiarlas, ¿modificarlas?...

Analizar la actual estructura a través de un DAFO y Proponed una catalogación nueva y justificada.

Dinamizadora: Raquel (Alcorcón)

Acta: Laura (Entorno)

Rebeca

Nermin

Susana

Irene

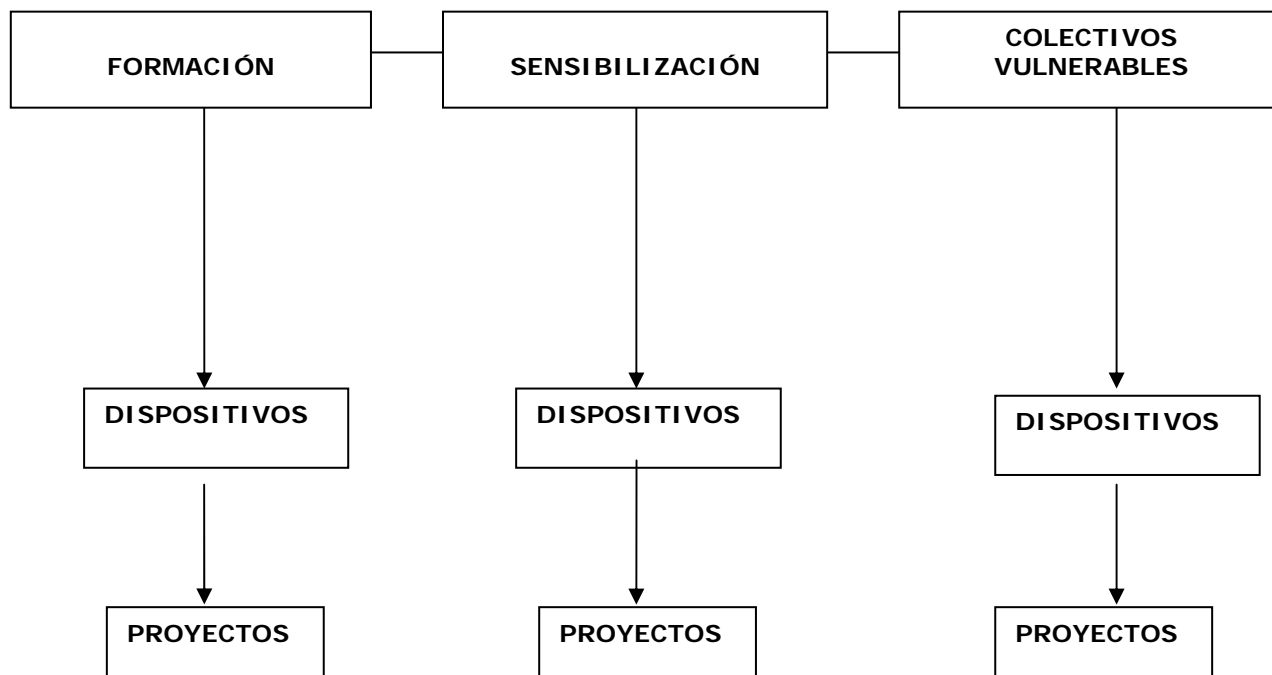
Raúl

D.A.F.O ÁREAS DE TRABAJO	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - No responde a la realidad actual de La Rueda. - Estructura obsoleta, limita el desarrollo de la ideología de la entidad. - Reduce la intervención con las personas a un solo aspecto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si no se estructura por áreas es más complicada la búsqueda de financiación. - Encasilla a profesionales a una sola área de intervención. - Hay proyectos de corta duración que no pueden incluirse en áreas. - Las áreas de trabajo no están ubicadas en un mismo espacio o dispositivo.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad para búsqueda de financiación por áreas. - No cambiar da seguridad, miedo a los cambios y que no funcionen las nueva forma de organización. - Visualmente sitúa a las personas externas a la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cambiar una estructura obsoleta, da la oportunidad de analizar, crear nuevas estructuras. - Cambiar esta estructura reflejaría la realidad de trabajo de La Rueda.



D.A.F.O COLECTIVOS	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales no formados en una atención integral a las necesidades del colectivo que atiende. 	<ul style="list-style-type: none"> - No hay especialización por colectivos y necesidades.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Las personas atendidas, recibirían una atención integral, atendiendo a sus demandas y necesidades reales. - La intervención del equipo de profesionales atendería las necesidades reales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la entidad y de su equipo de profesionales. - Mejor calidad de atención y servicios. - Aprendizaje del equipo de profesionales de otras áreas de intervención.

1. PROPUESTA
REDUCIR A TRES ÁREAS



2. PROPUESTA
Estructura por servicios

- At. Jurídica
- At. Social
- At. Desarrollo Comunitario
- Formación

6. EVALUACIÓN DE LAS JORNADAS

ITEMS	++	+	-	--
GRUPOS DE TRABAJO: METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN	16	18	2	0
GRUPOS DE TRABAJO: NUEVOS RETOS	20	15	2	0
TALLER: CUIDADOS DEL PROFESIONAL	15	16	5	0
COMIDA	8	29	0	0
ALOJAMIENTO	14	21	1	0
LA RUECA INNOVACIÓN	3	25	4	0
INFORMACIONES VARIAS	7	13	1	0

MEJORARÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones más dinámicas (5) - Comunicación entre centros, Horarios de las jornadas (3) - Taller de cuidados, con motivaciones más específicas, Temática de las Jornadas, Alojamiento, Comida (2) - (1) Información sobre los grupos de trabajo; Jornadas para las incorporaciones cuando lleven mas tiempo en la asociación; Profesionales externos para adquirir otros campos de visión en la Intervención; Conocimiento entre profesionales; Intercambios de experiencias entre técnicos; Menos contenido en las Jornadas para mayor calidad; Planificación; Continuidad en el trabajo planteado; Acción política de la Entidad (explicitar); Posibilidades de todo el mundo
FELICITARÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Implicación de participantes (13). - Lugar (9) - Organización (5) - Taller Profesional (4) - Esfuerzo y reto por "hacer equipo" Dinamizadores y su iniciativa de realizarlas; Nuevas incorporaciones, Temática de grupos (3) - Contenido Jornadas(2) - (1)Propuesta de la comisión, Más positiva que en el Escorial
PROPONDRÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Continuidad en el compromiso de trabajo (8) - Espacios de encuentros de técnicos y rotación en los Centros de trabajo (6) - Formación continua de profesionales (4) - Comisiones en los grupos de trabajo, Jornadas más cerca de Madrid (3)

	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de e mails y de trabajadores por centros y proyectos, Ejecución de propuestas, Canales de comunicación, Optimizar el tiempo (2) - (1) Practicidad en talleres; Protocolos/procedimientos; Ocio por la zona; Ocio sin alcohol; Accesibilidad al lugar de las jornadas; Ser más críticos con nosotros; Jornadas con actividades de distensión con actividades programadas o multiaventura; Presentación de participantes; Optimización entre profesionales; Jornadas menos densas; Jornadas mas cortas; Jornadas en contexto; Certificados de participación a las Jornadas; Avance y continuidad del "Cuidados profesional"; Música, baile, que en las próximas se prepare una representación teatral. La canción del tetraedro; Más protagonismo a nuevas incorporaciones; Previa documentación del trabajo.
--	---

OBSERVACIONES

GRUPOS DE TRABAJO: METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de tiempo (7) - Unificar procesos e informaciones (5) - Continuidad de los grupos (5) - Participativos (2) - (1) Protocolo actuación para toda la entidad; Interacción entre técnicos; Más de lo mismo; Clarifica contenido de los grupos; Falta de preparación previa de los dinamizadores; Inversión del tiempo en terminología; Faltó el plenario; Contenidos viables para jornadas.
GRUPOS DE TRABAJO: NUEVOS RETOS	<ul style="list-style-type: none"> - (1) Falta de preparación previa de los dinamizadores; Práctica positiva para puesta en común de profesionales: Planteamientos innovadores; Implicación profesionales; Nuevas pautas a las que conviene dar continuidad; positivo para conocer funcionamiento de otros centros; Corto para formulación de

	propuestas; Muy buenas aportaciones y la continuidad de equipo de Necesidades. Falta cierre.
TALLER: CUIDADOS DEL PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> -Profesional externa muy buena(8) -Faltaron pautas, estrategias y propuestas paliativas para burn out, control de episodios, stress...(4) -No cubre expectativas (3) pero aclarador -Espacio de reflexión muy bueno generado por la organización (2) -(1)No se adapta a todas las funciones dentro de la entidad; Buen inicio; Dinámico; Duda del taller como respuesta; Interesante pero poco útil; Faltaron políticas de conciliación. Abstracta; Necesaria más aplicaciones prácticas a la teoría; Poco participativo
COMIDA	
ALOJAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> -Buen entorno (6) -(1) Instalaciones común bien, pero no las habitaciones y baño;
LA RUECA INNOVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de tiempo, No quedo muy claro en que consiste (2) -(1) Buena propuesta, pero necesaria más información y desarrollo; Más concreción; Necesaria más participación; Salto en las explicaciones. Faltó organización.
INFORMACIONES VARIAS	-Conocimiento de dispositivos y profesionales;

Palabras de evaluación y reflexiones:

- Motivadora, falta ideología, para conocer, conocimiento de la Asociación, interesantes las propuestas, conocimiento de Proyectos y Centros, ya no me siento nueva, cercanía de la gente, sinergia, se escucha, conocimiento y reflexión, vivo y para adelante, la propuesta técnica de las Jornadas muy buena, flexibilidad, discursos positivistas de la gente, implicación, espacio de interacción, esfuerzo en crecer, reflexión, continuidad, productos que generan propuestas, sensación de que se va a llevar a cabo, más grupo, participación, creatividad, ebullición, formar parte de alguien, dinamismo, distensión