



Social FARMS



CASO DE ESTUDIO
EWC ALCALÁ LA REAL

INTRODUCCIÓN

En el año 2002, el Ayuntamiento de Alcalá la Real detectó una demanda social generalizada de crear talleres de jardinería para un amplio colectivo de personas con discapacidad de la zona. Este motivo impulsó la creación del CEE, donde la actividad del taller de jardinería evolucionó para tratar de incorporar a este colectivo al mercado laboral. Con el paso de los años ha ido adquiriendo más responsabilidades y ampliando su plantilla.



1. PERFIL DEL GESTOR DE LA GRANJA

- **Nombre y apellidos:** José Bermúdez.
- **Año de nacimiento:** 1967.
- **Género:** Hombre.
- **Educación:** Estudios empresariales, con experiencia en consultoría y auditoría de empresas. Desde 2010 en el Ayuntamiento de Alcalá la Real, 7 años en el CEE con funciones administrativas, laborales, contables y de gestión y planificación.



2. DATOS DE LA GRANJA

- **Dirección:** Casa Pineda. Calle Real 48, 23680 Alcalá la Real (Jaén).
- **Superficie de la explotación (en ha):** 10.000 m².
- **Fecha de creación de la granja social:** 2002.
- **Número de trabajadores:** 22 contratos de trabajadores fijos (70% con discapacidad) +10% de trabajadores temporales.

Sitio web y redes sociales: <https://alcalalareal.es/> <https://alcalalareal.es/empresas-publicas-municipales/>

Descripción general

El CEE tiene dos equipos diferentes relacionados con dos actividades. Uno de 10-15 personas para la limpieza de calles con su gerente, oficiales y peones. Otro equipo para tareas de jardinería y mantenimiento y creación de zonas verdes en Alcalá. Cuidan 10.000 m² de zonas verdes públicas (plazas, caminos, parques, vías públicas, etc.) en el área metropolitana de Alcalá la Real y su término municipal.

3. SERVICIOS, ACTIVIDADES Y PRODUCTOS

Servicios

El objetivo es ofrecer oportunidades de formación e inserción laboral a personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, principalmente personas con discapacidad intelectual, física y sensorial (70%).

La incorporación al mercado laboral se realiza a través de los medios tradicionales de contratación con entrevistas personales, pruebas, formación (herramientas, prevención, motivación) y tutorías, que permite un desarrollo personal positivo y la inserción laboral para desarrollar un perfil profesional.

Además del personal fijo, existe una bolsa de trabajo temporal para cubrir las necesidades estacionales. Esta bolsa garantiza 3-4 meses de trabajo al año a un 10% adicional de trabajadores, tratando de generar rotaciones para maximizar las oportunidades de formación y experiencia de tutoría para la población local.

Actividades

TEI CEE mantiene dos equipos de trabajo (limpieza municipal y mantenimiento de zonas verdes), cada equipo tiene diferentes filosofías de trabajo, herramientas y ubicaciones. Cada rama de actividad tiene sus propios tutores y planificadores, que supervisan las tareas a realizar (riego, poda, desbrozar, plantar, etc.), con un seguimiento individual de cada trabajador, adaptando las tareas a cada persona y cuidando la prevención de riesgos asociados a las mismas.

Productos

El CEE cuenta con un invernadero para la producción de plantas que se utilizan en la renovación del material necesario para los jardines de la ciudad. En ocasiones se han planteado ampliar sus áreas de actuación a otros municipios o al sector privado. Por el momento siguen con el ámbito público municipal.

4. FUNCIONES DEL PERSONAL

Gestor de la granja social

El gestor lleva a cabo las actividades administrativas, contables, fiscales, laborales y de compras. También gestiona la planificación de las tareas y el desarrollo profesional del personal del CEE, atendiendo a sus necesidades diarias. Al mismo tiempo, actúa como enlace e intermediario con el Ayuntamiento de Alcalá, las familias, los interesados y los proveedores.

Tutor de la granja social

Son profesionales formados desde el punto de vista técnico (riego, poda, prevención, herramientas, enfermedades, etc.) pero deben tener habilidades de gestión de equipos y capacidad de motivación. Destacan la importancia del trabajo a realizar, la autoconfianza potencial y la responsabilidad para facilitar la integración y la satisfacción de todo el equipo.

5. RELACIÓN CON SERVICIOS SOCIALES Y SANITARIOS

Relación con los servicios sociales/sanitarios

El municipio cuenta con sus propios servicios sociales y sanitarios, que han considerado la oportunidad de ampliar sus servicios al personal para satisfacer sus necesidades de orientación, integración, apoyo y desarrollo personal. Así, se propone un acompañamiento permanente que les permita ser escuchados y apoyados, con un posterior plan de acción que les permita mejorar su entorno personal y laboral.

Relación con las familias

Las familias suelen estar más implicadas en las fases iniciales, desde el proceso de selección hasta su integración en el CEE. Se realizan reuniones periódicas para mantener el contacto y facilitar la interrelación entre empleados y familias. Sin embargo, suelen ser las familias las que sirven de contacto cuando surgen necesidades personales o administrativas concreta.

Relación con redes de agricultura social

No hay mucha interacción con otros CEE de la región, aunque sería interesante realizar actividades periódicas de networking e intercambio para compartir experiencias, definir protocolos conjuntos e identificar oportunidades de mejora. Este intercambio permitiría conocer cómo trabajan los demás, valorar el trabajo propio, salir de la rutina, generar nuevas ideas que permitan la evolución y la propia motivación.

6. FILOSOFÍA Y PLAN DE DESARROLLO

Filosofía

El objetivo es generar la oportunidad de formación e integración laboral del trabajador. El modelo de CEE es interesante desde el punto de vista social por el servicio a la comunidad y la satisfacción de sus ciudadanos, y desde el punto de vista económico, genera bonificaciones y ahorros para un ayuntamiento, frente al mantenimiento de estas actividades de otras formas menos sostenibles.

Plan de desarrollo

La sensibilidad social del municipio y los cambios en la formación del ayuntamiento suelen generar necesidades de cambio y ampliación de actividades, por lo que el CEE está siempre en evolución en función de las necesidades del ayuntamiento (ampliación de espacios, tareas y horarios). Esto permite ampliar la plantilla y dinamizar los equipos de trabajo y generar más oportunidades de empleabilidad.

Consejos para gestionar una granja social

Es importante comenzar con un taller de formación o centro ocupacional para generar inquietudes e identificar personas y oportunidades. Es muy importante contar con servicios de apoyo y seguimiento hasta la plena incorporación al CEE. Las bolsas de trabajo temporal ayudan a optimizar las oportunidades para la comunidad local.

IMÁGENES



Consortio



AGRICOLTORI ITALIANI
UMBRIA

Coordinador

Confederazione Italiana Agricoltori Umbria
(Italia)
www.ciaumbria.it

CHANCE B
GRUPPE

Soziale Dienstleistungen
(Austria)
www.chanceb-gruppe.at



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
(Turquía)
www.comu.edu.tr



A.D. 1308
unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

Università degli studi di Perugia
(Italia)
www.unipg.it



BEZINN
Boer En Zorg In Noord Nederland

Boer en Zorg in Noord Nederland
(Holanda)
www.bezinn.nl



On Projects Advising SL
(España)
www.onprojects.es

CONTACTO :  socialfarms-erasmus.eu   [@socialFARMS](https://twitter.com/socialFARMS)



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Este proyecto está financiado con el apoyo de la Comisión Europea en el marco del Programa Erasmus+. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Social Farm Activities for Rural Management Services | Proyecto : 2020-1-IT01-KA202-008463