

PROYECTO CENTRO LOCAL DE EMPLEO

Proyecto elaborado por: D. Rubén Vara Marcos D. Relaciones Laborales y
Master en RR.HH Monitor de Intermediación Sociolaboral

ruben_vara@terra.es

Presentación

El presente Proyecto es consecuencia de la necesidad de implantar una política de acción social y laboral para aminorar las dificultades que jóvenes y mujeres tienen a la hora de acceder al mercado del trabajo.

Parece claro que existen desajustes que impiden ese paso a la madurez social centrada en independencia económica. Por un lado, el sistema educativo no ha sabido todavía resolver el problema de la individualización y prevención de su acción; por otro, las normas sociales todavía son en ocasiones barreras de entrada para determinados colectivos.

Desde el punto de vista del entorno, éste no ha facilitado la adaptación, ya que su dinámica de cambio ha sido y es cada vez más rápida, incluso vertiginosa.

La situación creada de velocidad y cambio, sólo puede ser tratada desde la personalización de la acción orientadora y su flexibilización. No debemos olvidarnos de otros muchos factores como el entorno, la formación, la globalización de oportunidades...; sin embargo, un elemento necesario e irremplazable es la persona. Tenemos la obligación social de “frenar dentro de la velocidad” y atender las necesidades y potenciales que

muchas veces no tenemos “tiempo” de descubrir. Quizá sea este el paradigma sobre el cual tengamos que trabajar, de todas formas no encontraremos otro tan válido como regresar al individuo como motor del cambio.

Cambio en la persona, como carburante del cambio en el entorno. Empezar desde el ámbito local, como apertura de un paraguas que llegará a albergar una globalidad creciente, es tarea de todos.

Rubén Vara Marcos

ÍNDICE :

1. Introducción.
2. Marco teórico de actuación.
3. Políticas de actuación.

La acción.
Formación y capacitación de los Técnicos.
Bolsa de empleo.
Atención personalizada.
Promoción del Centro.

4. Conclusiones.
5. Anexo documental.
6. Bibliografía.
7. La experiencia personal.

1. INTRODUCCIÓN.

INTRODUCCIÓN

Este documento consta de dos partes claramente diferenciadas. Por un lado, el marco de referencia teórico, y por otro, la acción propia del Centro.

Se ha considerado necesario describir el ámbito teórico que está debajo de todas las acciones **posteriores, con la intención de hacer "visible lo invisible", es decir, dejar constancia de la finalidad de** todas las concreciones prácticas en cuanto a orientación y empleo. El hecho de diseñar lo que realmente queremos conseguir, nos da juego para no perder nunca de vista que nuestro mayor objetivo es el cambio, como causa de la inserción laboral.

De tal forma, se hace necesario detallar las acciones que van a posibilitar ese cambio; ésta es la segunda parte del proyecto. Eso sí, siempre tratando unos programas totalmente flexibles y adaptables, buscando sobre todas las cosas la implicación y motivación para lograr que los individuos sean protagonistas de su propio desarrollo. En este punto se hace necesario demarcar conscientemente el marco

temporal y concreto de inicio del Centro. ¿Qué se quiere decir con esto? Sin duda sería demasiado ambicioso, poco realista y contradictorio con lo expuesto, en el marco teórico, pretender exponer con todo detalle un camino a recorrer, siendo éste un ámbito de acción social tan particular y con una necesaria flexibilidad y reorganización permanente. Es por ello que el planteamiento de la “acción” no va más allá de reflejar lo que va a ser el inicio del programa y consolidación del mismo, en un plazo no superior a seis meses.

El tiempo no ha de ser superior al referenciado, ya que al ser un programa sujeto a subvención y a la voluntad política del gobierno municipal, se hacen necesarios unos resultados que justifiquen la existencia del mismo. Es importante no perder de vista nunca este aspecto, ya que, aunque está claro que se trata de un servicio meramente social, desgraciadamente los presupuestos y las voluntades políticas de turno han de ser las llaves de actuación

2. MARCO TEÓRICO DE ACTUACIÓN.

2.1. ORIGEN.

Amparada en la Orden de 1 de marzo de 2001, de la Consejería de Presidencia, por la que se establecen las Bases para la creación y/o mantenimiento de Centros Locales de Empleo dirigidos a mujeres y jóvenes, en las Corporaciones Locales de la Región de Murcia, surge la iniciativa, en el Ayuntamiento de Mazarrón, de promover el desarrollo e implantación de un centro de empleo, así como de la implementación de una política y estructura adecuadas. Este es el origen del presente proyecto.

¿Por qué precisamente un centro dedicado a mujeres y jóvenes? ¿Por qué a nivel local?

Sin duda, los programas de inserción laboral se dirigen a cualquier persona que tiene dificultades de entrada al mercado de trabajo. Por ello aparecen en este momento los dos colectivos mencionados anteriormente. Por un lado el colectivo de mujeres, donde las tasas de desempleo tienen una mayor incidencia, y por otro el de los jóvenes, donde el amplio abanico académico, formativo y laboral, junto con la falta de acceso a canales adecuados de información y experiencia se convierte en una importante barrera de entrada.

En cuanto al ámbito de influencia físico, la localidad es el círculo primario de influencia por su estructura de proximidad y conocimiento de la realidad sociolaboral.

2.2 OBJETIVOS.

El Centro deberá prestar un servicio de información laboral, preformación y orientación profesional, que tendrá como objetivos primarios:

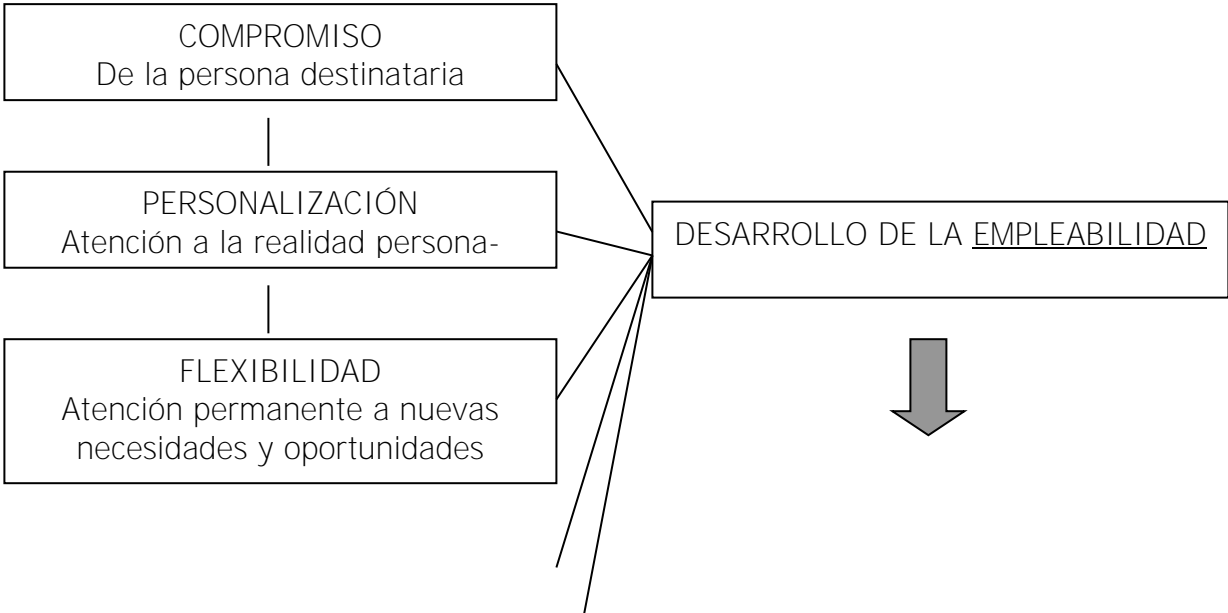
- 1. Informar y orientar a mujeres y jóvenes mediante el establecimiento de itinerarios individuales de inserción.*
- 2. Mejorar las competencias de jóvenes y mujeres para su incorporación al mercado laboral.*
- 3. Promover la iniciativa empresarial de jóvenes y de mujeres.*
- 4. Sensibilizar a la población y a los agentes locales, especialmente a los empresarios, sobre las dificultades de acceso de estos colectivos al mercado de trabajo.*

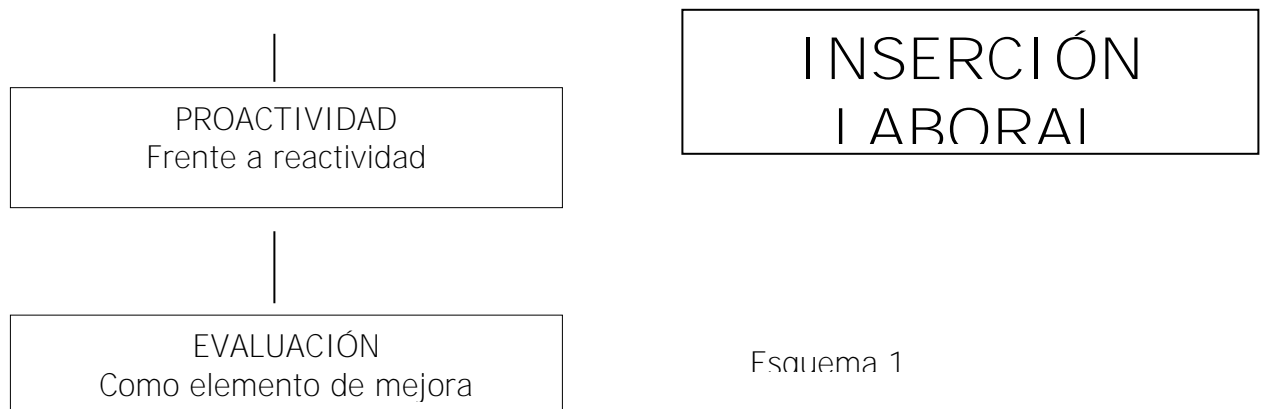
2.3 DESARROLLO.

Hasta este momento no hemos hecho más que referirnos al origen y posibilidad normativa y legal del proyecto, así como a unos objetivos generales. Sin

embargo, no hemos determinado cuáles van a ser los pilares sobre los que construir un proyecto viable (ver esq.1). Quizás sea ahora el momento de hablar del **concepto de "empleabilidad" y seguramente sea este un paradigma** a partir del cual gestionar un cambio social y laboral importante en Mazarrón.

Pilares básicos de actuación:





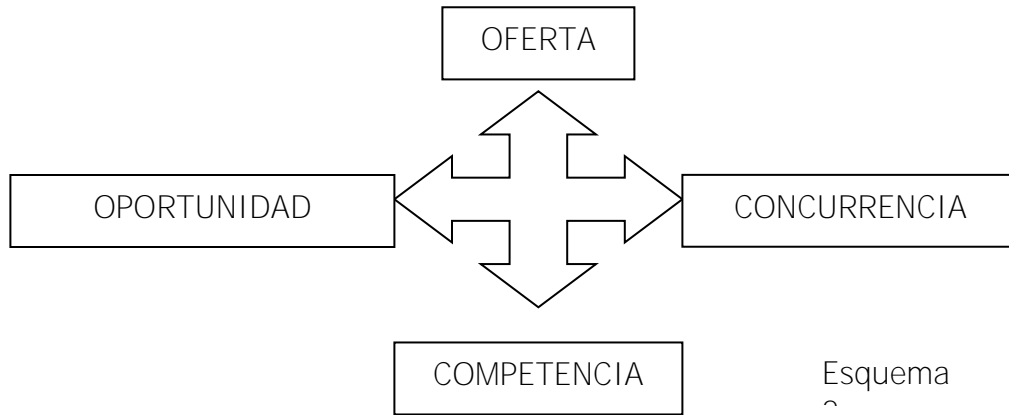
Esquema 1

¿Por qué centrarnos en el desarrollo de la empleabilidad como paradigma de nuestro proyecto?

Quizás más bien habría que cuestionar si es posible el cambio en las personas sin el desarrollo de sus competencias.

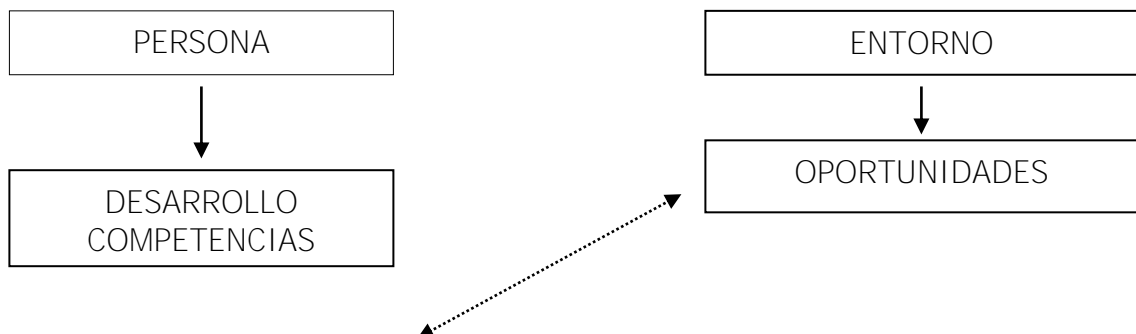
Realmente, la empleabilidad consiste en "la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes, que la posicionan positivamente ante el mercado de trabajo" (web corporativa de la OIT). Como vemos, hemos llegado a encontrar aspectos específicos a desarrollar(ver esq.2); aspectos que permiten que una persona empleable sea

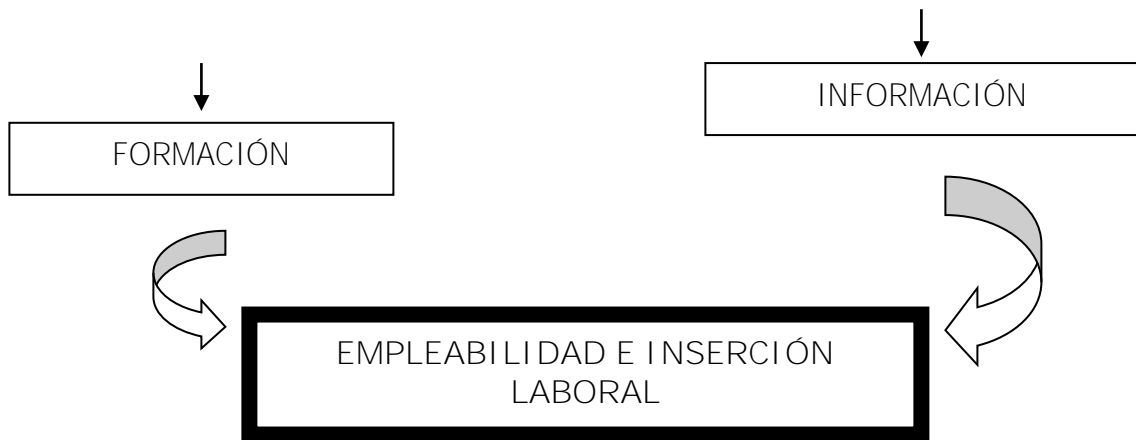
capaz de adaptarse al cambio y de gestionar la concurrencia del mercado laboral.



En el esquema anterior encontramos un nuevo campo de desarrollo, el de las oportunidades. Tal vez sea el más vendible a la hora de presentar un proyecto de este tipo: sin embargo de nada sirve disponer y ofrecer un gran número de oportunidades si no preveemos la gestión de las personas como recursos adaptables y con potenciales a desarrollar. No es que haya que dejar de lado el repertorio de oportunidades, sino compaginarlo con el desarrollo de las competencias para que el abanico de ofertas se abra, y la capacidad de decisión y de creación de itinerarios laborales sea afectiva.

Queda claro que hemos llegado a dos campos de actuación como motores de la inserción laboral:





Esquema 3

¿Dónde debemos incidir?

- Desarrollar la capacidad de adaptación a la oferta de empleo, a través del conocimiento de los factores que influyen en ella y de un entrenamiento para saber desenvolverse teniéndolos en cuenta.
- Situar en mejores condiciones para el acceso al empleo a las personas, teniendo presentes las carencias y potencialidades que se tienen de partida para cubrirlas y desarrollarlas en función de las necesidades del mundo laboral y de los intereses personales.
- Conocer dicho punto de partida antes de iniciar el proceso de inserción y saber los mínimos requerimientos del mercado de

trabajo, con el fin de integrar ambas informaciones en dicho proceso.

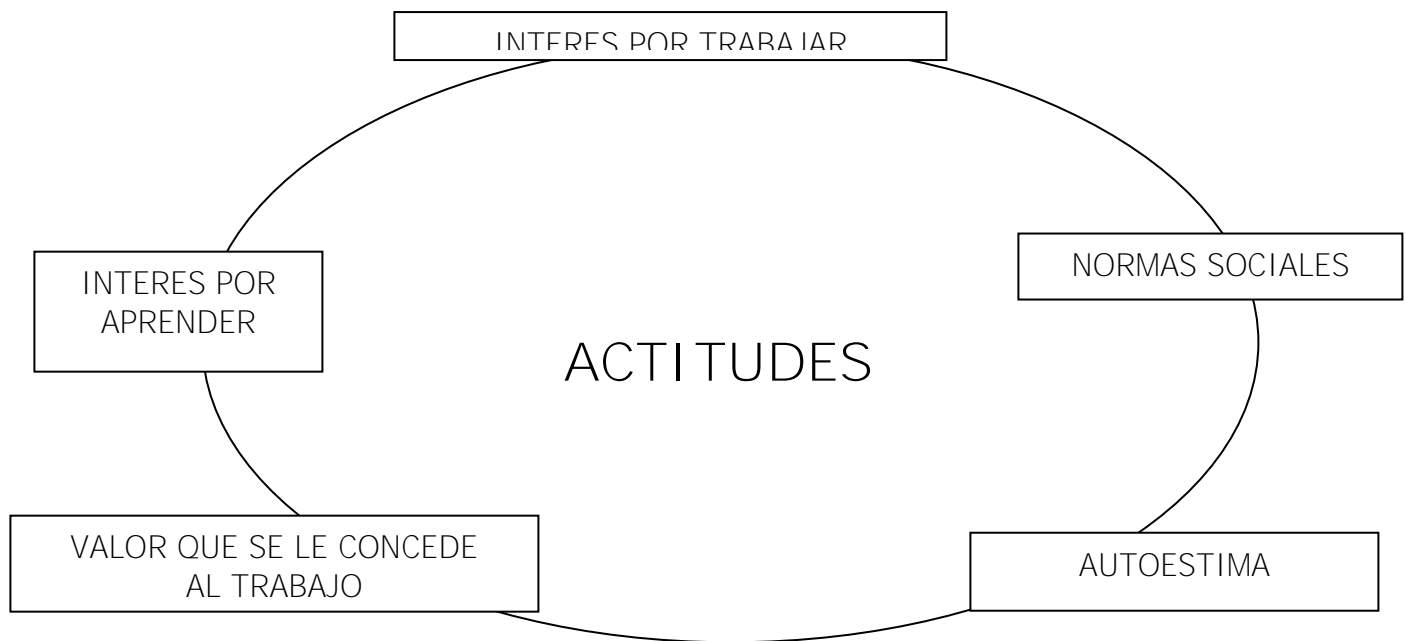
- Ser conscientes de la necesidad de aprender y adquirir / desarrollar la capacidad que nos permita desenvolvernó en mejores condiciones en el medio laboral, ya sea durante el proceso de inserción, como tras el mismo.
- Aprender a gestionar eficaz y activamente el acceso al empleo, conociendo las posibilidades del mercado laboral, los puntos fuertes y débiles y actuando sobre sí mismos / as para cubrirlas en un caso y desarrollarlas en otro, y sobre todo conociendo la oferta y tratando de generar oportunidades y destacar la concurrencia.
- Convertirse en protagonista activo/a durante el proceso de inserción.
- Mantener activas las competencias, adquirir otras nuevas y movilizarlas, de forma que se posibilite la adaptación continua a los requerimientos del mercado.
- Facilitar un mejor desenvolvimiento en el medio – social, laboral... - a través del desarrollo personal y profesional adquirido en el proceso de aprendizaje, para desarrollar la empleabilidad.

¿QUE QUEREMOS CAMBIAR?

Siguiendo ahora nuestro proceso de acercamiento paulatino, llegamos a los factores que deben ser objeto

de acción, aspectos que de una manera concreta son condicionantes de nuestra respuesta al estímulo del empleo.(ver esq.4,5 y 6, en estos esquemas se hace referencia a los aspectos o factores en los que incidir, desarrollando cada uno de ellos en conductas y rasgos que los componen)

Esquema 4



INTERES POR TRABAJAR: Quizás uno de los retos más importantes es despertar la inquietud por iniciar un camino laboral estable y determinado. Para los jóvenes es importante manifestar la necesidad de dejar de estar bajo el paraguas familiar, abandonar el miedo al fracaso y acercar las posibilidades que el mercado ofrece.

Para el colectivo de las mujeres es muy importante aportar la visión de independencia y liberalización que un puesto de trabajo, un oficio o una profesión puede ofrecer.

NORMAS SOCIALES: Trabajar sobre el conocimiento y **aplicación del "juego social" que en toda relación tanto personal como laboral hay que manejar para abordar con éxito nuestra experiencia con el entorno.**

AUTOESTIMA: Valorarse es crucial; quizás los demás factores pueden ser más o menos prescindibles o ponderables. Sin embargo, puesto que buscamos la empleabilidad, puesto que volvemos a la persona como origen del cambio, valorar nuestros potenciales y conocer nuestras debilidades ha de ser básico.

VALOR QUE SE LE CONCEDE AL TRABAJO: Actualmente existen multitud de estudios sobre aquellos factores que más se valoran en el trabajo. Esto no demuestra sino que estos factores son múltiples, variables con el tiempo, con factores culturales... Esto nos lleva necesariamente a considerar que debe ser cada individuo quien decida qué va a representar el trabajo para él. De todas formas no debemos dejar de insistir en la necesidad de dar sentido a nuestro trabajo de cada día como factor de motivación y éxito, de orientar de una manera eficiente a las personas a la hora de la inserción en aquellos puestos que cubran sus necesidades.

INTERES POR APRENDER: Debemos ser "animales curiosos"; despertar la inquietud por no dejar de aprender nunca es garantía de mantener unos niveles de empleabilidad aceptables.



COMPETENCIAS PERSONALES:

En el apartado de la actitudes trabajamos aspectos interiores de la persona. Aquí se han de desarrollar las estrategias que nos han de permitir participar de la oferta laboral.

Partiendo de un análisis previo de la persona, determinando cuál es su potencial, se debe trabajar para cubrir sus carencias y mejorar sus virtudes; debemos convertir estas últimas en su "ventaja competitiva" para la inserción laboral.



COMPETENCIAS PROFESIONALES:

En este último apartado quizás es donde la labor de protagonismo del interesado es menos relevante. El tema de la

formación en un primer momento puede parecer el más obvio, sin embargo debemos tener en cuenta que aunque el hecho de que el logro final pueda parecer claro, quizás el camino a seguir no lo sea tanto. Uno de los temas más importantes de los orientadores ha de ser la elaboración de itinerarios de formación individualizados y eficaces para cada persona.

Es necesario tener en cuenta las distintas realidades sociales, económicas y personales que van a influir.

Por cuanto a la experiencia, es mucho más complicado y quizás una de las lagunas que los distintos sistemas educativos, a todos los niveles, no han sabido superar. El Centro de Empleo no debe ser una ETT ni un medio de realización de prácticas precarias sin futuro. Han de diseñarse planes de colaboración con empresas involucradas en este proyecto. Sólo podremos salvar este aspecto desde la implicación del tejido empresarial del municipio.

El conocimiento de las distintas empresas, su funcionamiento, su grado de compromiso y la **"responsabilidad" por parte de los técnicos de empleo** municipales ha de ser una garantía de éxito y quizás la gran diferencia con otras entidades privadas o públicas, en este sentido.

2.4 SINTESIS

Hasta aquí hemos querido exponer una base teórica y justificativa de las distintas acciones a realizar.

Muchas veces, desde la dimensión práctica de los proyectos, es fácil ver su viabilidad, finalidad, momento social..., pero creemos que es necesario *comprender* y *conocer* el porqué de cada acción, el trasfondo de todo el entramado formativo y sociolaboral que se pretende crear. Para el éxito de un centro de este tipo es necesario contar con una estrategia que nos permita diseñar planes de actuación y esquemas prácticos que no se alejen de los objetivos globales.

Haciendo un breve resumen, se podría decir que el *desarrollo de la empleabilidad* será la estrategia que seguiremos como forma de lograr una inserción social eficiente en los sectores de población de jóvenes y mujeres. Para ello serán objetivos de los programas de orientación, los siguientes:

1. Personalización de las distintas actuaciones.
2. Adaptación de la respuesta formativa a las necesidades particulares de las personas. (Itinerarios formativos; se trata de dar respuestas diferentes para globalizar objetivos).
3. Atender al contexto sociocultural (Preparación para la inserción).
4. Favorecer procesos de madurez personal.
5. Actividad de prevención, sobre todo con actuaciones en los centros educativos.
6. Mediación con los diferentes agentes sociales.

3. POLÍTICAS DE ACTUACIÓN

3.1 LA ACCIÓN

Puesto que el presente proyecto pretende servir de camino y base para el inicio de la actividad del futuro Centro Municipal, conviene realizar algunas consideraciones previas:

- a) Las acciones concretas que más adelante se van señalar deben estar enmarcadas en un plan de implantación cuya duración será de un año. Es necesario considerar un plazo amplio

para poder realizar posteriormente un análisis serio y eficaz que permita la mejora continua.

- b) Desde el primer momento que una persona demanda la atención del Centro se ha de seguir un protocolo de actuación que más adelante se detallará.
- c) Especial importancia tiene la creación de un programa informático basado principalmente en una base de datos completa y relacional.
- d) Hay que prestar una especial atención a la formación inicial y actualización de metodologías y conocimientos de los Técnicos de empleo, teniendo todos ellos un nivel actual y de coordinación con otras entidades en un grado óptimo.
- e) Se debe tratar con especial atención el hecho de involucrar a las PYMES en este proyecto, mediante diferentes campañas informativas y divulgativas. Es conveniente hacer ver a los empresarios las ventajas y posibilidades que el desarrollo del Centro puede tener para su progreso y el de la zona.
- f) Mantener un alto nivel de comunicación con otros Ayuntamientos, así como con diferentes organizaciones relacionadas con el tema sociolaboral, también ha de ser un objetivo permanente. Esta puede y ha de ser una vía de entrada de información y actualización crucial.

g) Puesto que la realidad que ha de hacer **perdurar el Centro ha de ser la "rentabilidad social "**, se ha de crear un archivo en el cual queden reflejadas todas las actuaciones llevadas a cabo, participación en programas, reuniones, logro, contratos, colaboración, dosieres personales... La elaboración de una memoria anual ha de valer, no sólo como promoción y justificación, sino como método de evaluación y mejora para políticas posteriores.

La actividad del Centro de Empleo Local de Mazarrón se va a centrar, en un principio, en cuatro grandes bloques:

- Formación y capacitación de los Técnicos.
- Gestión de la bolsa de empleo municipal.
- Protocolo de actuación (Acogida, orientación y atención personalizada).
- Promoción del Centro.

Estos bloques a desarrollar estarán en pleno funcionamiento, logrando resultados evaluables en un periodo no superior a 1 año.

3.1.- FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TÉCNICOS

En un principio, la responsabilidad de la formación específica de los futuros técnicos es de la Comunidad Autónoma. Se impartirá en un curso para responsables de Centros de Empleo, donde de manera genérica se tratarán todos los aspectos referentes a su gerencia.

Pero la importancia de este apartado nos debe hacer que la formación de los responsables acabe aquí. Sin duda se hace imprescindible la actualización permanente del equipo municipal. ¿Cómo lograrlo?

Dividamos en tres bloques los aspectos a tratar: conocimientos, experiencias e información.(ver esq. 7)

a) Conocimientos: En este bloque se incluirán aquellas actividades típicamente docentes que los técnicos deban recibir. Serán fruto del análisis de necesidades realizado tras recabar información y experiencias, aspectos estos últimos que se detallan más adelante.

b) Experiencia: Estar muy atento a lo que pasa en otros entornos, más o menos cercanos, es tarea necesaria para poder adaptar, a nuestra realidad en la medida de lo posible, otras actuaciones o programas. Aquí tiene una especial cabida los diferentes proyectos europeos y las muchas e interesantes experiencias llevadas a cabo en diferentes ciudades españolas al amparo de los mismos.

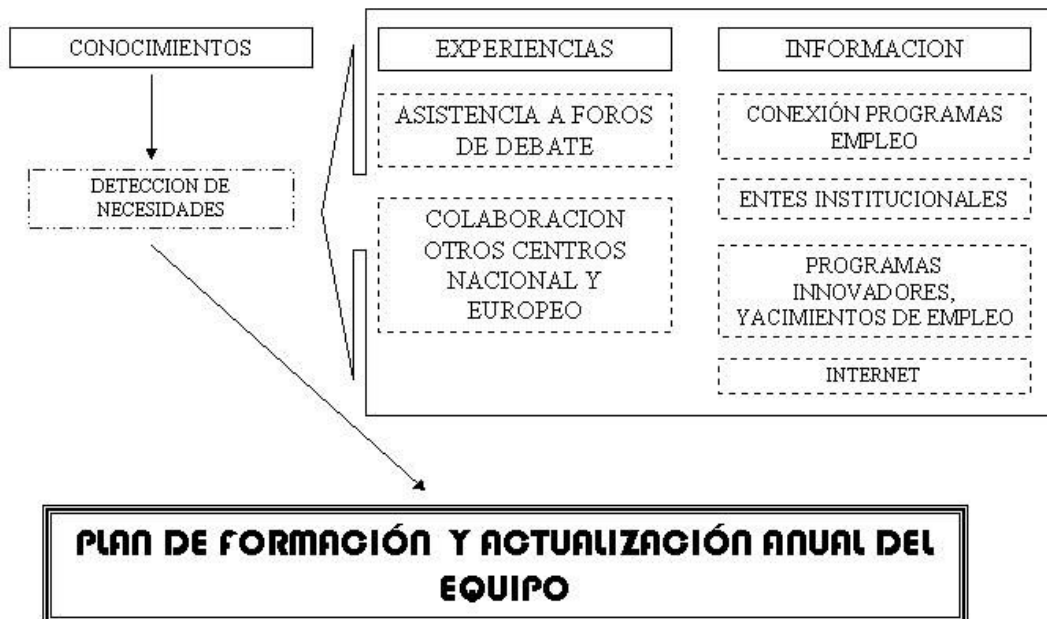
c) Información: Es crucial disponer de una amplia, variada y actual información. Las posibilidades de orientación se multiplican enormemente contando con material, fuentes y direcciones que distribuyan toda clase de datos.

En definitiva, si aunamos las experiencias aportadas por otras instituciones o centros, con la información recabada por el centro, esto nos facilitará dos cosas. Por un lado, nos hará ver las carencias formativas o de otro tipo que los técnicos han de suplir, así como otras políticas de orientación que sin duda nos enriquecerán. Por otro lado, el análisis de todo esto nos pondrá en situación de localizar nuevas fuentes de información y de experiencias que auto- alimenten este proceso.

Una manera de objetivar este microsistema es la plasmación del mismo en el Plan Anual de Formación del Equipo, como una forma de evaluación , seguimiento y “crecimiento” del mismo.

Esquema 7

FORMACION DEL EQUIPO MUNICIPAL DE EMPLEO



3.3- GESTIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO:

A través de una base de datos se van a realizar procesos de reclutamiento y preselección (selección para aquellas organizaciones que lo soliciten). En este apartado se propondrán políticas de implicación de los diferentes agentes sociales y empresariales, como forma de mantener una oferta y una demanda satisfactoria y que refleje la realidad del entorno.

Con la colaboración del Ayuntamiento y diferentes organizaciones empresariales de la comarca se hará un primera presentación del proyecto y del Centro. De igual forma, se mantendrá un encuentro con aquellas empresas seleccionadas (y que deseen colaborar)

para, de una manera individual, elaborar un informe de sus necesidades presentes y futuras, así como una política concreta de colaboración con el programa, siendo actualizada esta información al menos anualmente, siempre y cuando la iniciativa no parta de la parte empresarial. (ver esq.8)

Así, se mantendrán convenios de colaboración para la gestión de las ofertas y demandas con, entre otras, las siguientes organizaciones:

- a) Ayuntamiento de Mazarrón.
- b) Institutos de E.S.O.
- c) Asociaciones de mujeres.
- d) Asociaciones culturales.
- e) Universidad Popular.
- f) Cámara de Comercio de Cartagena.
- g) Cámara de Comercio de Murcia.
- h) Escuela de Negocios (Fundación Universidad Empresa de Murcia)

i) Universidad de Murcia
(COIE).

j) Universidad de Cartagena

**k) Universidad Católica de
Murcia (UCAM)**

l) Asociación de
Comerciantes de Mazarrón.

m) Medios de comunicación.

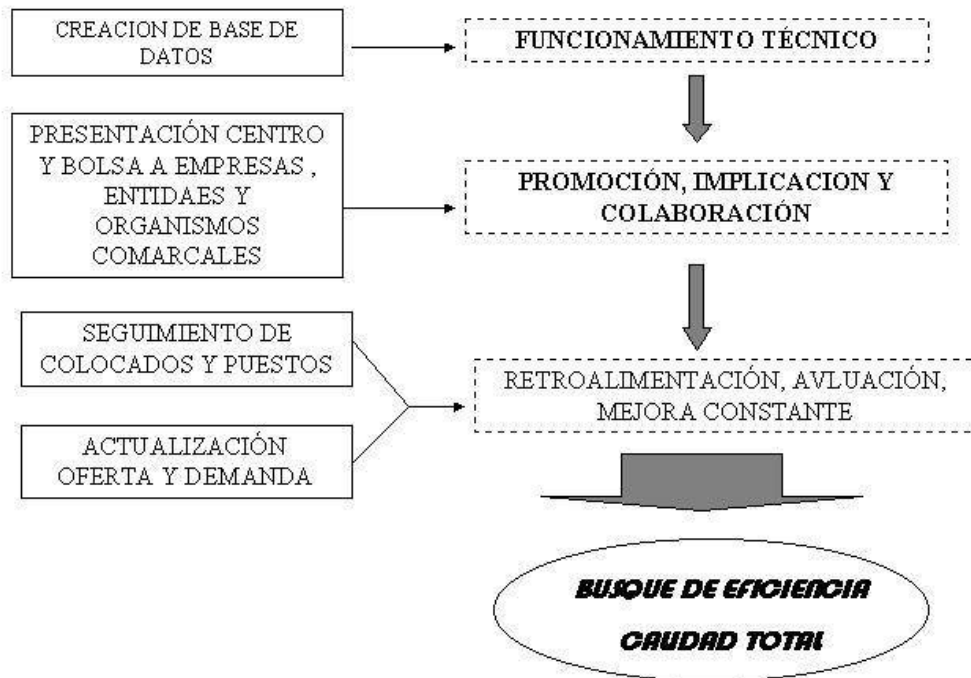
n) Empresas.

Es importante y necesario que la bolsa de empleo, tanto desde el punto de vista de la oferta como de la demanda, esté actualizada. Esto implica un seguimiento personalizado de aquellas personas y puestos que han sido gestionados. Además, el interés que el centro ha de mostrar para con las empresas y personas, una vez conseguido el objetivo, ha de llegar hasta constatar la satisfacción de ambas partes. Esto no sólo no va a dar una imagen de calidad en la propia gestión del programa, sino que va a permitir una retroalimentación importantísima para solventar posibles errores y seguir mejorando.

Por tanto:

Esquema 8

GESTION DE LA BOLSA DE EMPLEO



3.4 ACOGIDA, ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN PERSONALIZADA

Este apartado responde a la necesidad de implicar a las personas que lo soliciten en el proceso de su integración laboral. Se trata de mejorar sus posibilidades de inserción, ampliar su visión e informar de los diferentes itinerarios formativos para su consecución. La intervención con personas podrá seguir distintos modelos:

- Intervención directa e individualizada.

- Intervención grupal.

Lo más normal es que se utilicen las dos técnicas, junto con apoyo de medios tecnológicos. ¿Qué quiere decir esto? Por supuesto los primeros contactos serán individuales; sin embargo, la integración en un grupo de trabajo será lo más rápida posible, como forma de motivación, aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales.

Por lo tanto se crearán grupos de trabajo en función de las necesidades detectadas:

- Grupo de técnicas de búsqueda de empleo.
- Grupo de autoempleo.(taller de empresa)
- Grupo de emprendedores/as.
- Grupo de desarrollo de habilidades sociales.
- Grupo de mejora de la autoestima.
- Cursos específicos.
- Talleres de empleo.

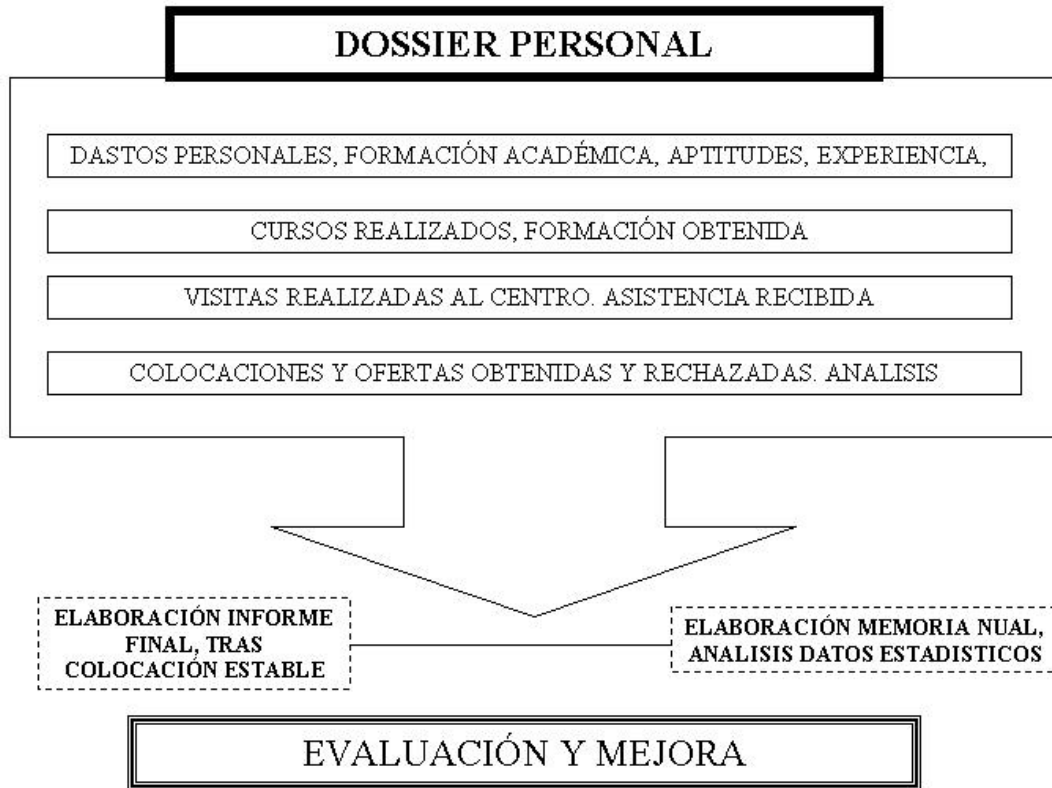
• ...

De una manera más práctica, cabe decir que se abrirá un dossier personalizado en el que, además de los datos de identificación personales y formación académica, se incluirán aspectos, visitas realizadas al centro, asistencia recibida, cursos realizados, colocaciones, ... Todo esto, no sólo como reflejo de la actuación seguida, sino como elemento que facilite la elaboración de la memoria anual y análisis de resultados. (ver esq. 9 y 10)

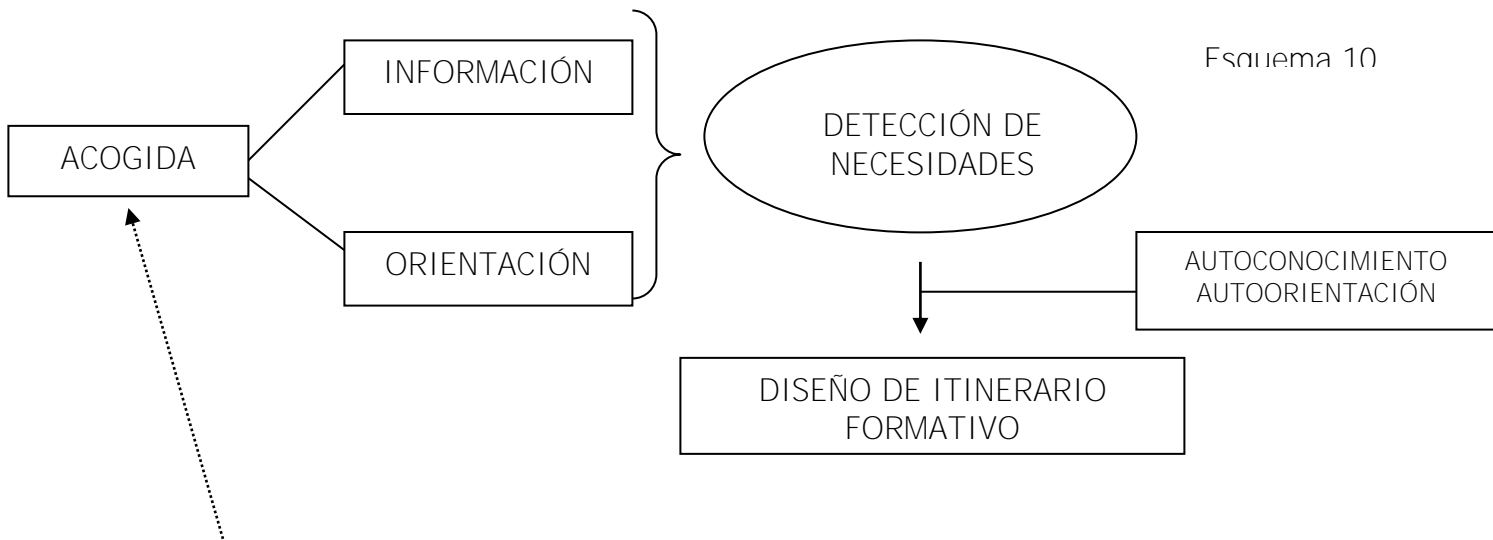
El dossier personal, junto con la base de datos, serán las dos herramientas de trabajo principales, al menos inicialmente, de los técnicos municipales. Está claro que el Centro tiene una parte administrativa y burocrática, que aun siendo ágil, no hay que obviar y diseñar convenientemente.

El archivo de absolutamente todas las visitas, cursos, ofertas, demandas, etc, se hace necesario y conveniente para justificar ante el propio consistorio la necesidad y realidad del proyecto, así como la posibilidad de manejar datos concretos y objetivos fiables que permitan el análisis. La elaboración de políticas de mejora será una consecuencia de todo lo anterior, lo que permitiría alcanzar y crear un sistema dinámico de eficiencia, cuyo mayor objetivo es la calidad total del servicio.

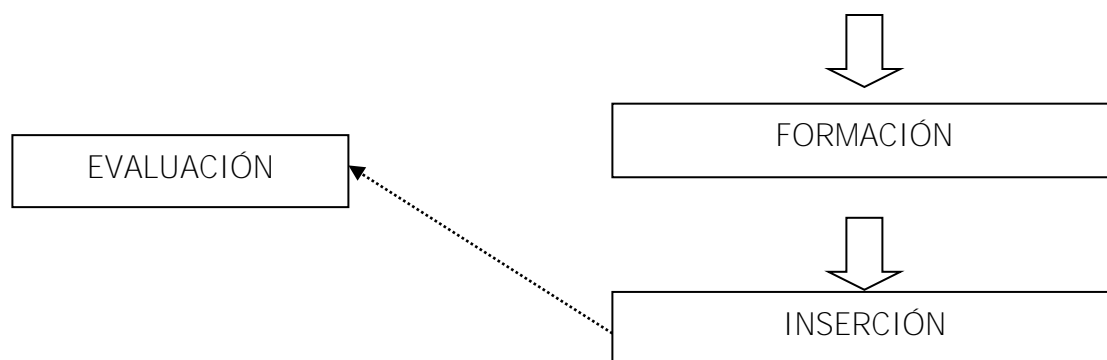
Esquema 9



Esquema de atención:



Esquema 10



Para aquellas personas que, bien por su formación o por sus inquietudes, únicamente deseen ser incluidas en la bolsa de empleo, se les prestará la asistencia adecuada en cuanto hacer ver la conveniencia de realizar o asistir a alguna charla o curso de técnicas de búsqueda de empleo. Sin duda, hay ocasiones en las que recibir ciertas informaciones hacen vislumbrar determinadas carencias o simplemente sirven para que nuestro abanico de oportunidades se amplíe.

De una manera más inmediata, se hace necesaria la creación e impartición del curso de autoempleo y técnicas de búsqueda de empleo. Sin embargo, no debe iniciarse ninguna acción formativa hasta lograr los siguientes objetivos:

- Formación completa de los técnicos de empleo municipales
- Suficiente promoción inicial del Centro
- Existencia de acuerdos de colaboración con empresas

- Intercambio de información y asesoramiento con otros centros.
- Infraestructura adecuada

Se dará importancia extrema a la evaluación como sistema de retroalimentación que permita una mejora continua en cuanto a la consecución de la calidad del servicio.

El hecho de elaborar un diseño de itinerario formativo, no supone la pasividad del sujeto protagonista de la acción orientadora, sino todo lo contrario. Algunos de los programas mencionados en el apartado de la bolsa de empleo pretenden precisamente eso; a partir del conocimiento de la propia persona de sus posibilidades y potenciales, diseñar su propio camino formativo, bajo la supervisión de un técnico, como método de mejorar de la confianza, motivación, y por tanto, con una elevada garantía de éxito.

Además de los diferentes cursos que organice el Centro, la Formación Profesional Ocupacional y los Programas de Garantía Social juegan aquí un papel crucial. Sin embargo, su desarrollo e implementación total en el presente programa debe ser una apuesta

importante, pero una vez consolidado el presente proyecto.

Un aspecto importante desde el punto de vista económico y de integración en las políticas de empleo comunitarias es la atención e integración en los diferentes programas europeos de fomento del empleo. Esta colaboración se tramitará y se establecerá en el Centro de Empleo de Mazarrón. Dichos proyectos son:

- Programa de intercambio de jóvenes trabajadores: Se facilita el intercambio entre jóvenes trabajadores con el objetivo de recibir nueva formación y adquirir una mayor experiencia laboral. (Jóvenes entre 18 y 28 años).
- PETRA: Programa de acción para la formación de los jóvenes para la vida adulta y profesional, para el empleo y para la formación continua. Se han desarrollado tres acciones: a) acción I (Red europea de iniciativas de formación); b) Acción II (Iniciativas de jóvenes); c) Acción III (Cooperación en materia de investigación).

- RED EURES: Orientación para la búsqueda del empleo.
- IRIS: Acciones encaminadas a promover la igualdad entre ambos sexos.
- PROGRAMA LEONARDO.
- PROGRAMA NOW: Este proyecto incluye diversas acciones de formación, asesoramiento y apoyo a la inserción, con el objetivo de la integración de las mujeres en el mercado.
- PROGRAMA YOUTHSTART: Este Proyecto incluye medidas de orientación y asesoramiento laboral, acciones formativas y de apoyo a la inserción de jóvenes, con gran desarrollo y uso de tecnología multimedia.

- Líneas generales de actuación de los programas europeos de RR.HH:

1. Formación, asesoramiento y orientación
2. Anticipación, promoción de redes y nuevas orientaciones.
3. Adaptación de estructuras y sistemas de apoyo
4. Acciones de información, difusión y sensibilización.

- Acciones específicas de los programas:

1. Desarrollo y utilización de tecnologías multimedia de apoyo a la orientación, la formación y la difusión de nuevas tecnologías.
2. Centro servidor de información a empresas.
3. Servicios de orientación y asesoramiento a empresas y trabajadores.
4. Acciones formativas a gestores, directivos y trabajadores.
5. Estudios sobre industria, mercado de trabajo y nuevas profesiones en Medio Ambiente y Tecnologías.
6. Estudios sectoriales por pequeños subsectores.
7. Desarrollo y aplicación de metodologías de actualización permanente de estudios.
8. Apoyo a la creación de empleo en el campo medioambiental y nuevas profesiones emergentes.
9. Organización, promoción y asistencia a ferias.

10. Fomento de la cooperación empresarial. Creación de grupos de trabajo interempresas.
11. Cooperación entre centros públicos de formación, investigación y empresas en diversos temas: calidad, medio ambiente, nuevas tecnologías.
12. Cooperación entre las empresas líder, subcontratistas y proveedores.
13. Campañas de información y sensibilización.
14. Creación de puntos de información informatizados.
15. Interconexión y desarrollo de bases de datos. Catálogo informatizado de empresas.
16. Transnacionalidad.

Queda patente la interconexión entre los objetivos de estos programas comunitarios y la finalidad de nuestro proyecto; de ahí el esfuerzo que se realizará en la integración y desarrollo de los mismos en nuestro municipio.

Al igual que con la Formación Profesional, el desarrollo de los programas mencionados anteriormente ha de ser fruto del progresivo desarrollo del Centro, así como consecuencia de la colaboración con otros municipios.

Un apartado especial requiere la elaboración de un convenio de colaboración con el programa SECOT: Programa de asesoramiento para jóvenes emprendedores. Fruto del Convenio del Instituto de la Juventud (INJUVE) con Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT), surge esta iniciativa cuyo objetivo es el asesoramiento gratuito de proyectos de autoempleo y empresariales para menores de 35 años.

Desde el Centro de Empleo de Mazarrón se pretenderá utilizar este cauce como apoyo al Taller de autoempleo y creación de empresa.

Este puede ser un apoyo importante a la hora del éxito del taller de empresa.

En cuanto a los cursos ofertados, éstos serán el resultado de un análisis del entorno , necesidades y deficiencias de los demandantes, convenios de colaboración...; en cualquier caso se pretende contar con las siguientes actividades formativas de una forma constante:

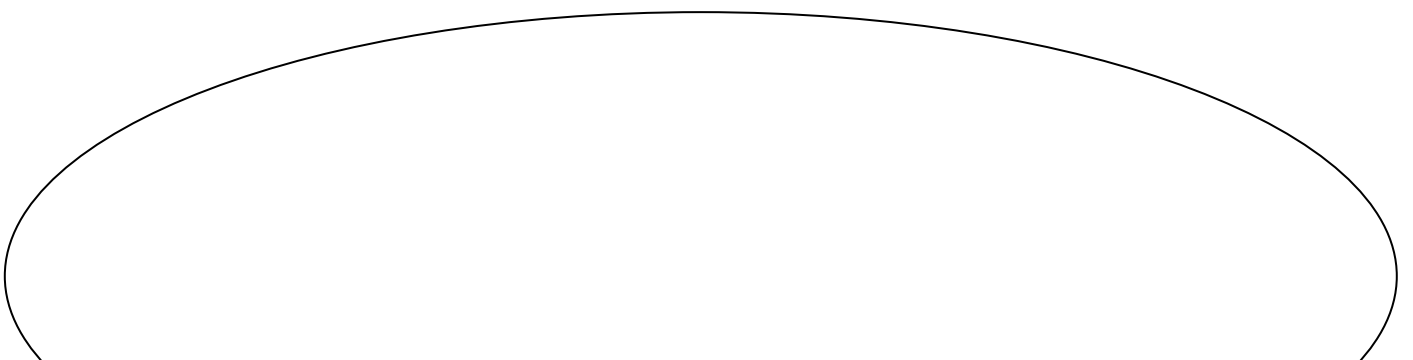
- Curso de Técnicas de autoempleo y gestión de pymes en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo.

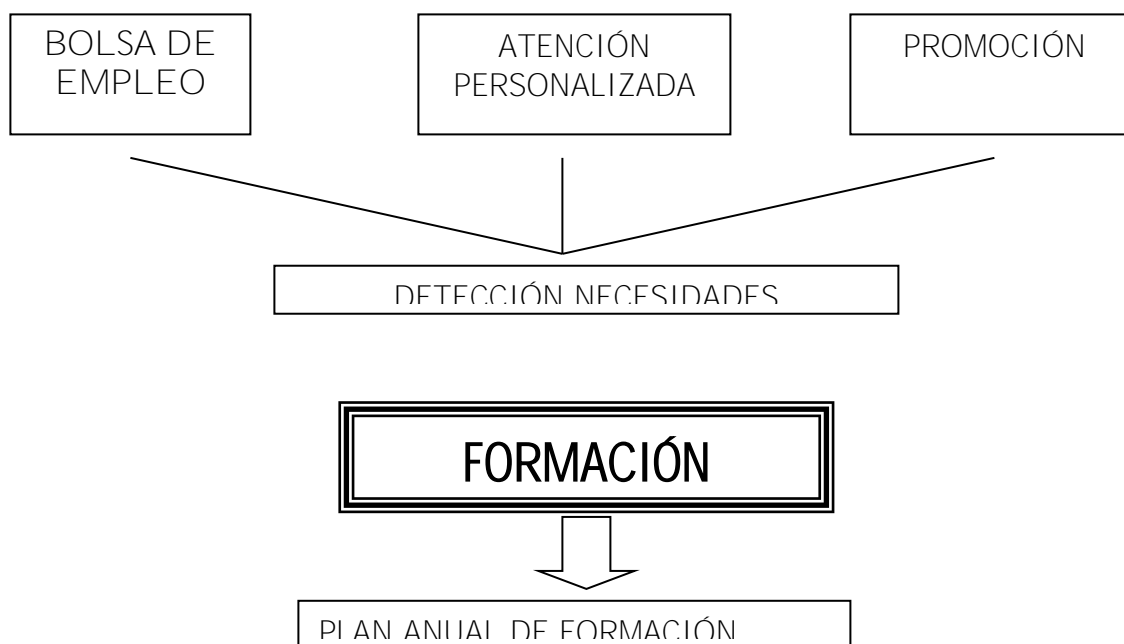
- Curso de Orientación laboral y promoción del empleo.
- Curso de Formas de asociacionismo juvenil.
- Curso de Iniciación a informática.
- Curso de Internet.
- Seminarios informativos de orientación en los centros educativos y sociales de la localidad.

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN

Tras un análisis de necesidades tanto del entorno como de los demandantes, se elaborará un Plan de Formación Anual cuyos objetivos estarán interconectados con los objetivos específicos anuales y con los generales del Centro. Este Plan funcionará como **un "cinturón formativo" que dará cobertura a los tres bloques de actuación.**(ver esq.11)

Esquema 11





Tras todo lo expuesto queda clara la vocación de servicio que este Centro va a tener, concretamente desde el punto de vista estrictamente personalizado e individual.

La detección de las necesidades, implicación, ruta formativa personal y profesional, alcance de objetivos y posterior evaluación, va a ser la dinámica de actuación del equipo de atención del Centro.

3.5.-DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL CENTRO

Como último motor de desarrollo nos encontramos con la actividad de promoción del propio Centro, actividad que debe tener como principales objetivos:

- Conocimiento de la existencia del servicio.
- Difusión de las actividades del Centro, así como de sus posibilidades.
- Concienciación de los agentes sociales de las dificultades del empleo para determinados sectores.
- Conocimiento del entorno.
- Ampliación del ámbito de influencia.

Para el logro de estos objetivos se plantean las siguientes actuaciones:

1. Publicación de la Memoria anual.
2. Difusión del Boletín de empleo local.
3. Establecimiento de colaboraciones habituales con los medios de comunicación del municipio (Programas de radio, columnas informativas en periódicos,...).
4. Organización de un Foro comarcal para el Empleo (Como sistema de conocimiento y acercamiento mutuo entre demandantes y ofertantes de empleo).

5. Colaboración con otros Centros Locales para el intercambio de métodos de trabajo e información.
6. Promoción de una asociación de usuarios del servicio.
7. Punto de información (paneles en lugares estratégicos)
8. Buzón de sugerencias e iniciativas.

4. CONCLUSIONES

En la presentación e introducción reflejábamos una serie de intenciones e ideas sobre la orientación y desarrollo personal en cuanto al mundo laboral.

Una vez diseñado el presente proyecto, sin duda todas las ideas y teoría han quedado mucho más claras. Sin embargo, es necesario realizar un compendio que sintetice en la medida de lo posible todo lo expuesto.

Está claro que el objetivo que subyace es el del desarrollo de la empleabilidad, quizá el más ambicioso de todos los objetivos expuestos. Aún así, quizás sea éste el campo donde, a medio o largo plazo, las satisfacciones sean mayores. Claro está que la rentabilidad social prima resultados y

estos son directamente proporcionales al número de éxitos en cuanto a inserción.

*Sin embargo, hay que saber distinguir entre cambios coyunturales y estructurales; **quizás la dedicación única a "gestionar"** empleo nos lleve a estar a merced de los vientos cíclicos de la economía. Existe **también la opción de "gestionar empleabilidad", un concepto mucho más** amplio y que abarca al anterior. Esta opción nos permite crear unas estructuras de funcionamiento más resistentes a fluctuaciones, más flexibles, más innovadoras y participativas.*

Por otro lado, el estar atento a la personalización y a la concreción hacia la persona, no debe hacernos perder de vista las posibilidades de proyectos amplios y globales. El fomento del grupo como elemento de trabajo no es obstáculo para todo lo anterior.

El hecho de contar con programas europeos, va a darnos una visión y

posibilidades amplísimas para una integración real.

*Hasta aquí, simplemente reflejar de una **manera breve todo el "espíritu" de este documento.** Pero una vez iniciado el Centro e implantado*

¿Hacia donde ir?

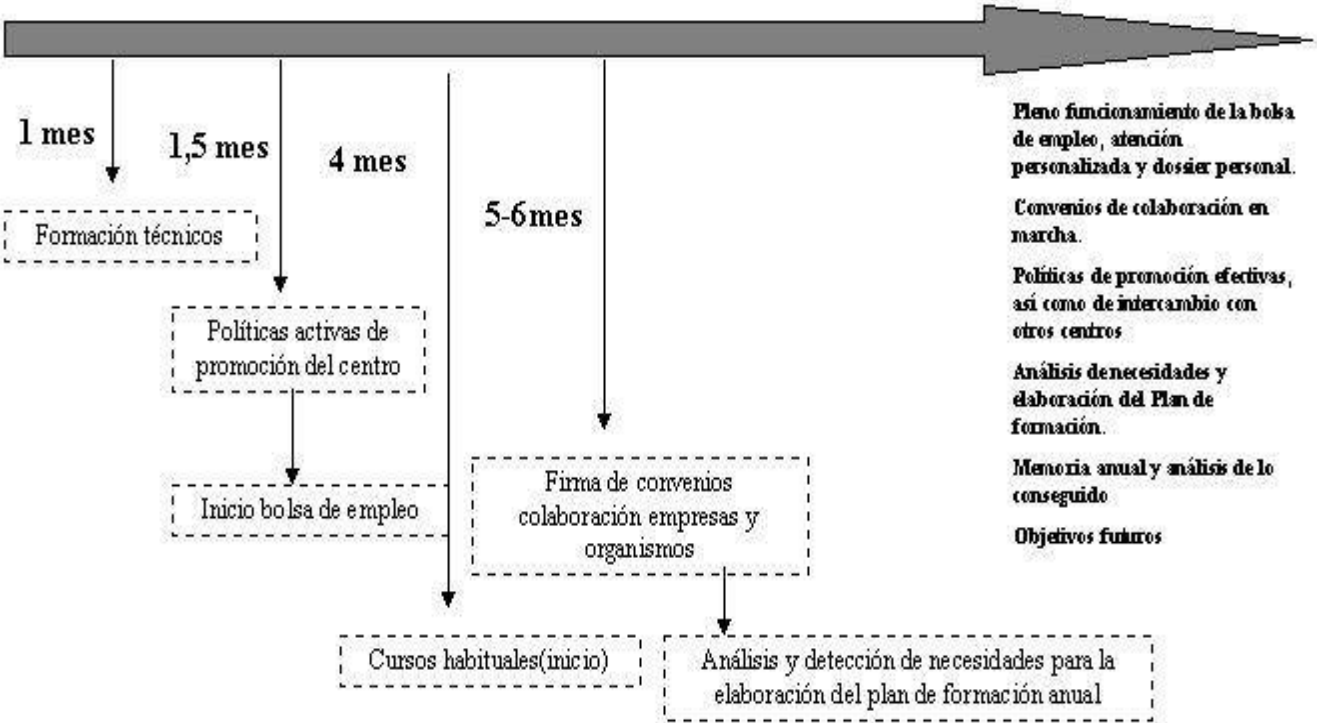
Debemos tener claro que el presente documento no pretende más que reseñar la base y el inicio del Centro. Quizás sea este el momento de hacer un breve marco temporal de los logros iniciales a alcanzar (ver esq. Marco temporal)

Los distintos ejes sobre los que se asentará la política del proyecto se deben implantar lo antes posible, pero sin precipitación. Es importante hacer todo con la seguridad de que es el momento y hay garantías. Esta imagen es la que el entorno debe percibir para depositar su confianza. Tras esta paulatina implantación, será necesario un tiempo de desarrollo y afianzamiento como normalización de la actividad. Por último, un análisis de todo el proceso en su conjunto e individualizadamente, como método de mejora es indispensable.

Marco temporal

A partir del sexto mes se trata de afianzar al actividades iniciadas y analizar su funcionamiento. Al finalizar el año evaluaremos y estableceremos las modificaciones oportunas

Implantación total del Centro 1 año



¿Qué impedimentos vamos a encontrar?

Surgen muchas incógnitas, algunas de ellas previsibles y otras no tanto. Inequívocamente no se puede prever todo, sin embargo se ha de crear un entramado teórico, metodológico, práctico y social lo suficientemente robusto como para resistir los envites y cambios del entorno. La flexibilidad y creatividad seguramente van a ser dos armas fundamentales a la hora de plantear estrategias que, a la vez que coherentes y objetivas, dejen un margen relativamente amplio para la solución de problemas.

*El primer escollo que nos vamos a encontrar es el de los presupuestos que, la Comunidad ahora y el Consistorio en el futuro, pondrán a disposición del proyecto, así como su adecuada administración. Debemos suministrar la suficiente credibilidad y fortaleza como para que éste y las personas que trabajan en él no estén a **merced de "vientos políticos"**. **Es imprescindible la estabilidad y "crecimiento social" del Centro, la credibilidad del mismo** es una garantía de éxito que no se puede obviar. Por ello, se ha de procurar que las **"decisiones políticas" que se deban tomar** en relación a este proyecto, partan del consenso y el diálogo, como garantía futura de estabilidad del mismo.*

*Por cuanto al equipo de técnicos, ha de **ser ante todo, eso mismo, "un equipo"**. No es posible pretender lograr ningún resultado con actuaciones individuales. La formación y la acción conjunta son el primer paso para que las personas implicadas en la dirección y ejecución de todo lo anterior tengan posibilidades de lograr objetivos concretos. Llegados a este punto, es oportuno señalar un aspecto muy difícil de tratar, el del entusiasmo.*

*El problema reside en como inculcarlo, aumentarlo, combatir los fracasos... Es vital que las personas involucradas creen realmente en este proyecto, en sus posibilidades. Que sientan la vocación de servicio social del mismo, que vean la posibilidad de realización profesional y personal en el día a día de su labor. Personas que no se derrumben ante dificultades, que **hagan "crecer" el Centro**.*

***Sin duda, nuestros primeros "clientes"** van a ser estos técnicos municipales. Es a ellos a quienes, en primer lugar, tenemos que mostrarles de una manera veraz y objetiva la **"empleabilidad" de lo que aquí se muestra**.*

Si logramos afianzar todo lo dicho hasta ahora de una manera robusta, el entorno no

ha de ser una gran dificultad. Contar con el apoyo del entramado económico y social del municipio y comarca, sin dejar de ser necesario, ha de ser fruto de la fortaleza y respaldo que desde el inicio se otorgue al Centro Local de Empleo. Además, no olvidemos que el entorno ha de servirnos de pulso del ritmo económico, de fuente de información en cuanto a necesidades, de indicador de disfunciones y, por supuesto, de confirmación de políticas acertadas.

Para terminar, no se puede dejar de mencionar la necesidad de mantener una constante y total evaluación como método de mejora.

Hemos de buscar ,sin paliativo alguno, la excelencia en la función a desarrollar. El análisis permanente de resultados y el tratamiento cualitativo y cuantitativo de los resultados deben ser actividades habituales del Centro.

*Con la creación de este Centro estamos ante la posibilidad de generar cambios en las personas, sin duda alguna, algo mucho más complicado que cambiar cosas o lugares. Sin embargo, es por ello, por tratarse de personas, por lo que nuestra aportación al **"crecimiento personal y profesional"** nos coloca en el primer eslabón de la cadena que ha de materializar nuestro paradigma de*

evolución, "cambio en las personas como motor de cambio en el entorno".

5. ANEXO DOCUMENTAL

Como ejemplo de cursos que periódicamente (mínimo una vez al año) se impartirán a través del Centro Local de Empleo se encuentran:

- 1. Técnicas de autoempleo y gestión de pymes en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo**
- 2. Orientación laboral y promoción del empleo. (formador/colaborador)**
- 3. Curso de orientación sociolaboral (búsqueda del primer empleo)**
- 4. Internet como motor de búsqueda de oportunidades y empleo**

NOTA: Estos son algunos de los cursos que periódica y habitualmente se realizarán. Sin embargo, la totalidad de la acción formativa, quedará supeditada al Plan Anual de Formación, condicionado por el resultado del análisis de necesidades, tanto del entorno, como de los usuarios del servicio.

TÉCNICAS DE AUTOEMPLEO Y GESTIÓN DE PYMES EN EL ÁMBITO DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

OBJETIVO GENERAL

Adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar eficazmente las tareas propias de la gestión de pequeñas y medianas empresas, así como dominar diversas técnicas de búsqueda de empleo y conocer las nuevas opciones laborales detectadas en la Unión Europea, con una fuerte demanda del mercado de trabajo y una baja oferta empresarial, con la finalidad de orientar al autoempleo y/o la creación de pequeñas empresas.

PROGRAMA FORMATIVO

MÓDULO 1: MODELO PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE EMPRESA

- **Análisis previo de la idea. Definición inicial de empresa.**
- **El plan de empresa. Estructuras y variables indispensables.**
 - Estudio de Mercado
 - Plan de Marketing
 - Plan de Inversión
 - Evaluación del Plan de Inversión
- **Prácticas:**
 - Estudio de la idea: Elaboración de análisis de potenciales productos o servicios. Análisis del mercado. Análisis del proceso productivo.
 - El plan de empresa: elaboración de un plan de marketing. Análisis del producto. Segmentación del mercado. Estudio de las posibles demandas y competencias. Política de precios. Canales de distribución. Publicidad y promoción.
 - Elaboración de un análisis DAFO a partir de un caso de estudio.
 - Elaboración de un plan de marketing para una empresa de productos turísticos-culturales e itinerarios medioambientales.
 - Elaboración de un plan par el lanzamiento de un nuevo producto mediante la aplicación de técnicas de análisis, prospección y mejora de ideas empresariales.

MÓDULO 2: TÉCNICAS DE ORIENTACIÓN Y BÚSQUEDA PARA EL AUTOEMPLEO

- **La autovaloración personal.**
- **Actitudes y aptitudes para el empleo.**
- **El autodiagnóstico para el autoempleo.**

- **Prácticas:**
 - Reflexión práctica sobre la visión del puesto de trabajo.
 - Valoración práctica de las actitudes y aptitudes para el empleo.
 - Análisis del autodiagnóstico de un posible emprendedor.

MÓDULO 3: AREA LABORAL Y MERCANTIL

- **La empresa y su entorno**
 - La persona: Concepto jurídico. Clases.
 - La empresa: Concepto jurídico. Estructuras y funcionamiento. Organización y funciones.
 - Forma jurídica de las empresas.

- La economía social: Concepto y características. Formas sociales.
- La organización empresarial: Trámites de constitución.

- **Aspectos sobre la regulación de las relaciones laborales en la empresa.**
 - Nociones generales: Concepto, fuentes y clases de Derecho. Ubicación del derecho laboral.
 - Regulación jurídica: Características del derecho laboral. Normativa básica. El Convenio Colectivo.
 - Tipos de contrato laboral: Concepto y naturaleza. Elementos esenciales y personales. Modalidades contractuales. Suspensión y extinción del contrato. El despido.
 - El salario: Concepto y clases. Garantías del salario.
 - La Seguridad Social: Inscripción y afiliación. Cotización. Tipos de regímenes.
 - Las empresas de trabajo temporal: Concepto y regulación jurídica.

- **Prácticas:**
 - Confeccionar y cumplimentar los impresos y documentos más utilizados en la administración de una empresa.
 - Manejar diferentes tipos de convenios.
 - Cumplimentar contratos.
 - Realizar y comentar nóminas.
 - Como trabajo de recapitulación global, simular la creación de un tipo de empresa, individual o social, con todos los trámites a seguir.

MÓDULO 4: AREA FISCAL Y CONTABLE

- **Area de gestión administrativa**

- Introducción a la contabilidad: Situación patrimonial. Estructura económica y financiera. Fuente de empleo y de recursos. El balance. El activo y el pasivo. Interpretación del balance. La cuenta de pérdidas y ganancias. Gastos e ingresos. Interpretación de la cuenta de pérdidas y ganancias. La memoria y el informe de gestión.
- La amortización: Concepto económico y contable.
- Normas de valoración.
- Requisitos legales de los libros de contabilidad
- Servicios bancarios para la pequeña empresa.

- **Obligaciones fiscales de la pequeña empresa.**

- El sistema tributario español: Estructura general. La imposición directa. Los impuestos indirectos.
- Impuestos más importantes que afectan a la actividad de la empresa: El impuesto sobre actividades económicas. El impuesto sobre el valor añadido. El impuesto sobre la renta de las personas físicas. Rendimientos de actividades profesionales y empresariales. El impuesto sobre sociedades.

- **Prácticas**

- Elaborar e interpretar distintos balances de situación y cuentas de pérdidas y ganancias.
- Analizar, a través de los balances, la situación económico financiera de varias empresas.

- Confeccionar los documentos e impresos necesarios par crear diferentes formas de empresas ante la administración tributaria, registro mercantil, ayuntamiento, etc.
- Legalización de libros oficiales.
- Gestión de los distintos impuestos.
- Elaboración de casos prácticos de los distintos impuestos.

-

MÓDULO 5: LA CREACIÓN DE PYMES EN EL ÁMBITO DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

- **Los Nuevos Yacimientos de Empleo**
 - Definición.
 - Areas de actuación: ámbitos.
 - Areas de actuación en Murcia.
- **La Unión Europea**
 - Instituciones de la Unión Europea.
 - Formas de intervención de la Unión Europea:
- **La búsqueda de Recursos Financieros**
 - Iniciativas y Subvenciones del Gobierno Regional.
 - Iniciativas y Subvenciones del Gobierno Nacional.
 - El INEM: Iniciativas Locales de Empleo (ILES).
 - Otros recursos financieros.
- **Prácticas**

- Análisis en profundidad de los ámbitos en los que se enmarcan los Nuevos Yacimientos de Empleo.
- Estudio de los factores de desarrollo y propuestas potenciales de nuevos yacimientos en Murcia.

- Simulación de solicitudes tanto de iniciativas comunitarias como subvenciones regionales y nacionales.

MÓDULO 6: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- **Posicionamiento personal ante el puesto de trabajo.**
 - El Mercado de Trabajo.
 - El puesto de trabajo.
 - Perfil profesional
 - Perfil del empresario.

- **Gestión de recursos humanos.**
 - Las organizaciones.
 - Planificación y previsión del personal.
 - Organigramas
 - Canales de comunicación en la empresa.

- **Oferta y demanda de puestos de trabajo.**
 - Procesos de selección de personal.
 - Técnicas.

- **Prácticas:**

- Analizar un supuesto práctico de organización, realización de propuesta de organigrama, planificación y previsión personal
- Poner en práctica todas las técnicas de búsqueda y selección de personal, entrevistas, curriculum, etc....
- Definir el grupo impulsor, características, análisis de aspectos comunes, puesta en común objetivo, puesta en marcha.

ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (formador/orientador/colaborador)

OBJETIVO GENERAL

Una vez realizado el curso el participante será capaz de alcanzar conocimientos y destrezas que le permitan el desempeño como técnico en materia de Orientación y Asesoramiento Laboral, esto es, la determinación de trayectorias de inserción, desarrollo de la carrera laboral, evaluación de cualificaciones, ocupabilidad de candidaturas, etc.

El participante deberá, también, dominar las técnicas de búsqueda de empleo, así como, ser capaz de modificar actitudes inadecuadas hacia el trabajo y la promoción de colectivos desfavorecidos en el mercado laboral.

PROGRAMA FORMATIVO

MÓDULO 1: LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LA INTERVENCIÓN CON DESEMPLEADOS

- Definición de Orientador Profesional.
- Conceptos básicos en la Orientación.
- El Orientador Profesional.

- El Código ético.
- El equipo de Orientación.
- La problemática del desempleo.
- Tipos de desempleados.
- Intervención con grupos de riesgo de exclusión social.
- Dinámica de grupos.
- Técnica de entrevista.
- Programa de intervención.
- Método de orientación.
- Prácticas.
- Análisis de ocupabilidad, disponibilidad y perfiles.
- Manejo y elaboración de instrumentos y clasificación profesional.
- Análisis de casos prácticos de clasificación.
- Organización del equipo de orientación.

A través de la entrevista:

- Organizar grupos.
- Elegir el método de grupo para intervenir.
- Simulación de entrevistas.
- Detectar en una serie de entrevistas personas con riesgo de exclusión.

MÓDULO 2: EL MERCADO DE TRABAJO

- Iniciación a la metodología de análisis del mercado de trabajo.
- El mercado laboral.
- El empleo, desempleo (estructural y coyuntural) y el subempleo.
- El mercado sectorial.
- Los Nuevos Yacimientos de Empleo en Murcia.
- El Desarrollo Local: Marco y modelo.

Prácticas

- Búsqueda de fuentes para el análisis del mercado de trabajo.
- Elaboración de análisis sectoriales.
- Elaboración de diagnósticos a partir de análisis ya realizados.

MÓDULO 3: AGENTES QUE INTERMEDIAN EN LA COLOCACIÓN

- Los agentes que intermedian en la colocación.
- Funcionamiento de los agentes y diferencias entre ellos.
- Estructura de los agentes.
- Colectivos principales a los que se dirigen y formas de intermediación.
- Legislación y normas reguladoras que afectan a los Agentes.
- Prácticas
- Elaboración de una guía de los distintos Agentes que intervienen en la colocación en Murcia.
- Análisis de las diferentes maneras de intermediación de los Agentes.

MÓDULO 4: SERVICIOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

- Los distintos tipos de Centros o Servicios de Orientación Profesional.
- Funcionamiento y público objetivo.
- Organismos e instituciones que ponen en marcha los distintos servicios.
- Prácticas:
- Análisis de los Servicios de Orientación Profesional en Murcia.
- Mapa de Servicios de Orientación Profesional.

- Análisis de las acciones puestas en marcha por los distintos Servicios de Orientación.

MÓDULO 5: LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA LA CUALIFICACIÓN

- Análisis de la relación Formación-Ocupación
- El nuevo Programa de Formación Profesional
- Otros estudios y programas europeos (Leornado, Sócrates, Juventud con Europa, etc).
- Prácticas:
- Análisis de la formación en Murcia.
- Elaboración de un diagnóstico de la Formación Ocupacional en Murcia.
- Elaboración de procesos de cualificación personal. La distancia al mercado de trabajo.

MÓDULO 6: EL EMPLEO POR CUENTA AJENA

- Definición de objetivos en el empleo por cuenta ajena.
- Técnicas de búsqueda de empleo.
- Modalidades contractuales.
- La nómina, afiliación y alta en la Seguridad Social, el desempleo, etc.
- Subvenciones a la contratación en Murcia. Tipos y características.
- Prácticas:
- Modelos de análisis de puestos de trabajo.
- Realización de itinerarios de inserción a partir de determinado perfil.
- Simulación en las técnicas de búsqueda de empleo.
- Directorio de subvenciones a la contratación en Murcia.

MÓDULO 7: EL EMPLEO POR CUENTA PROPIA

- El autoempleo
- La idea empresarial
- El Plan de Empresa
- Puesta en marcha del proyecto de empresa
- Medidas de Fomento del autoempleo

Prácticas

- Elaboración de un proyecto de autoempleo y realización del plan de viabilidad
- Análisis de las medidas de fomento del autoempleo en Murcia

MÓDULO 8: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Conceptos básicos sobre seguridad y prevención en el trabajo.**
 - El trabajo y la salud: riesgos profesionales. Riesgos del trabajo
 - Daños y enfermedades derivadas del trabajo.
 - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Riesgos generales y su prevención.**
 - Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
 - Riesgos ligados al medio ambiente de trabajo.
 - Sistemas de control de riesgos.
 - Planes de emergencia y evacuación
 - El control de la salud de los trabajadores.

CURSO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

(Personas que buscan su primer empleo)

1ª PARTE;

MODULO 1

DERECHO Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

1. La posición de crédito del trabajador/a
2. La posición de débito del trabajador/a: obligación de trabajar y puesta a disposición del trabajador/a.
3. Contenido de la prestación laboral.
4. El deber de diligencia, buena fe y obediencia.
5. La posición de débito del empresario/a
6. Derecho de ocupación efectiva, trato digno e igual.
7. Derecho de promoción y formación profesional de los trabajadores/as.
8. Derecho en materia de seguridad e higiene.

MODULO 2

EL NUEVO SISTEMA EDUCATIVO

1. El nuevo modelo educativo.
2. Diferentes salidas profesionales.

MODULO 3

MODALIDADES DE CONTRATACION

1. Introducción
2. Contratos para el fomento de la contratación indefinida.
3. Contratos formativos:
 - Contrato para la formación
 - Contrato en prácticas
4. Contratación temporal causal
 - Contrato por obra o servicio determinado
 - Contrato eventual por circunstancias de la producción
 - Contrato de iterinaje
5. Contratación a tiempo parcial
 - Contrato de relevo
 - Contrato de trabajo de fijo discontinuo
 - Contrato de trabajo a domicilio

MODULO 4

TRABAJO AUTONOMO Y POR CUENTA AJENA

1. Clases de trabajadores
2. Supuestos especiales de trabajadores
3. Trabajadores excluidos de la contratación laboral
4. El trabajador por cuenta propia
5. Cooperativas: órganos de la sociedad cooperativa
6. Sociedades anónimas laborales
7. Sociedades de responsabilidad limitada
8. Transformación de cooperativas en sociedades de responsabilidad limitada

MODULO 5

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

1. Concepto y clases
2. Campo de aplicación
3. Acción protectora
4. Situación de desempleo y forma de acreditación
5. La gestión de la prestación: el INEM
6. Beneficiarios
7. Requisitos para el vencimiento del derecho
8. Duración, cuantía, reanudación y extinción del derecho
9. Incompatibilidades
10. Tramitación y pago de prestaciones

2ª PARTE

1. Técnicas de búsqueda de empleo
2. Dossier de prensa
3. Curriculum vitae y carta de presentación.
4. La entrevista de trabajo
5. Técnicas selectivas y el enfrentamiento a las mismas

OBJETIVOS GENERALES

Aportar a los asistentes unos conocimientos básicos sobre el entorno sociolaboral actual, conocimientos que, por otro lado les serán de gran ayuda a la hora de integrarse en el mundo del trabajo.

Dotar a los interesados de documentación e información suficiente y práctica sobre cuales son sus derechos, deberes, tipos de contrato, como reclamar, legislación que le ampara...

Acercar de una manera directa una serie de aspectos que puedan parecer en un primer momento lejanos pero que sin duda llegarán a ser familiares para todos los asistentes.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

OBJETIVOS MODULO 1

Presentar a los alumnos el curso y dar una visión general del mismo.

Conceptuar de donde provienen los derechos básicos del trabajador y su legislación adyacente.

Especificar cuales son esos derechos y deberes básicos e ineludibles.

OBJETIVOS MODULO 2

Informar sobre el modelo educativo y sus variantes, así como las diferentes vías para orientar el futuro profesional.

OBJETIVOS MODULO 3

Conceptuar y explicar los diferentes tipos de contrato vigentes y sus respectivas características.

OBJETIVO MODULO 4

Diferenciar trabajo autónomo y por cuenta ajena desde todos sus puntos de vista.

Profundizar en los distintos tipos de sociedades posibles.

OBJETIVO MODULO 5

Explicar los distintos tipos de prestaciones, así como la forma, requisitos y lugar donde solicitarlas.

OBJETIVO 2ª PARTE

Aportar a los alumnos los conocimientos necesarios para abordar una entrevista de trabajo con éxito, así como para la elaboración del curriculum vitae y de la carta de presentación.

MATERIAL NECESARIO

El material necesario será aportado por el profesor mediante fotocopias, que serán facilitadas previamente a la celebración del curso, para que el organismo colaborador proceda a su encuadernación.

Sería conveniente que la entidad colaboradora facilitara un retroproyector para el desarrollo adecuado de las clases.

DURACION

Para una adecuada asimilación de los conocimientos y teniendo en cuenta el interés de los temas a tratar,

así como de las numerosas cuestiones que seguro se plantean sobre la marcha, se estima que la duración aproximada sería de 30 horas.

ALUMNOS POTENCIALES

Aunque en un principio se trata de un tema que es de interés general, los márgenes de edad comprendidos entre 16 y 25 años son pueden ser los más interesados en el curso, debido a la proximidad de los temas a tratar.

INTERNET COMO MOTOR DE BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES Y EMPLEO

OBJETIVO: Una vez realizado el curso el participante será capaz de alcanzar conocimientos y destrezas que le permitan el manejo de la Red como elemento de búsqueda de empleo. Localizar los “sites” o webs adecuados a su perfil, situar foros de formación e información, familiarizarse con el manejo del correo electrónico; todo bajo la perspectiva de su inserción laboral.

Familiarizarse con el manejo del PC en el entorno WEB, de una manera práctica, como forma de adquisición de habilidades.

MODULO 1 : El acceso

- ¿Para qué sirve internet?
- Configuración del acceso
- Tipos de servidores

MODULO 2: Los navegadores

- Explorer
- Netscape
- Posibilidades de ambos

MODULO 3: Correo

- Correo y mensajería en la Red
- Configuración de una cuenta de correo
- Transferir archivos
- Los foros de discusión y temáticos

MODULO 4: Navegar

- ¿cómo navegar en la Red?
- Los buscadores
- Filtrar la información
- La red institucional
- Webs corporativas

MODULO 5: Las oportunidades

- Los portales de empleo
- Registro de usuario
- Currículo virtual
- Publicar pagina con el currículum
- Formación on-line

MODULO 6:

- Las redes de trabajo
- Negocios en la red
- Banca electrónica
- Teletrabajo

- Nuevas tendencias

6. BIBLIOGRAFÍA

Manuales consultados:

Manual – guía para la elaboración de Planes de formación: Modelos y aplicaciones . Federico Gan-Ramira Soto. Ediciones Apóstrofe.

Educación con inteligencia emocional. Maurice J. Elias, Steven E. Tobias y Brian S. Friedlander. Plaza y Janes

La nueva dirección de personas. Jose María Gasalla. Pirámide.

Formación de formadores. Berkenbihi. Paraninfo

Gestión de Recursos Humanos. Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin y Robert L. Cardy. Prentice may.

Guía laboral y de asuntos sociales 2000. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cómo medir la gestión de los recursos humanos. Jac Fiz-enz. Deusto

Modelos y experiencias innovadoras en la gestión de los recursos humanos. Miguel Ordóñez Ordóñez. Gestión 2000.

Políticas orientadas a la dirección de personas. José Luis Pérez. Universidad Deusto.

Material del Máster de RR.HH de la Escuela de Negocios de la Región de Murcia 2000-2001 (Fundación Universidad Empresa – Universidad de Murcia)

Páginas o webs corporativas consultadas en internet:

- Organización Internacional del Trabajo.
 - Comunidad Autónoma de Madrid
 - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
 - Ministerio de Educación
 - Instituto Nacional de la Juventud
 - Unión Europea
 - INEM
-
- <http://www.escenario2.org.uy/numero3/barretto.htm> (*Trabajo* y formación, el fin de las vidas paralelas)
 - <http://www.rau.edu.uy/fcs/dts/get/resumen.htm> (Resumen de ponencias)
 - <http://www.globalprogress.org/castella/seminarios/sintesisreformaestado.html> (Reforma del Estado del Bienestar y Empleo)
 - http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web_spd/proyectos.htm (*Proyectos* europeos)
 - <http://ole.uhu.es/>

- <http://www.fueva.uva.es/perpetuum/es/entrevis.htm> (entrevistas con expertos)
- http://www.educ.ar/educar/superior/biblioteca_digital/autores/autor.jsp?Autor=1913&Tipo=0 (Biblioteca)
- <http://www.gestiondelconocimiento.com/index.php3>
- <http://www.google.es>

La experiencia personal

Ante todo me gustaría dejar constancia de mi satisfacción completa en cuanto a lo que ha supuesto la realización del Máster de RR.HH en la Escuela de Negocios de la Región de Murcia. No creo que deba ser este el momento ni el medio donde extenderme en resaltar la realidad de un Centro en el que, en mi modesta opinión, la formación que se imparte y las personas (tanto docentes como personal propio) están a un gran nivel.

Pasando a un nivel más personal, creo que ante todo, durante estos meses se me ha abierto una ventana sin limitación alguna a todo aquello que trata de una manera u otra con los Recursos Humanos. Las múltiples visiones ,

experiencias, información... que he observado me han abierto un abanico de pensamiento netamente enriquecedor. Mi visión de la empresa y de la gestión de su parte más importante, las personas, ha cambiado totalmente. Se podría decir, que en absoluto tiene que ver con mi idea anterior.

Quizás lo más importante es haber inculcado, en mí personalmente, la creencia absoluta de que el desarrollo empresarial pasa inexcusablemente por el desarrollo personal y profesional de sus componentes. Que la fusión de ambos desarrollos y su adecuada gestión abre la puerta de infinidad de posibilidades de cambio y mejora en todos los ámbitos relativos a la empresa.

En cuanto a la realización de este proyecto quizá deba empezar explicando como surgió.

Debo decir que el día que el Ayuntamiento de Mazarrón se puso en contacto conmigo, como consecuencia de haber presentado en varias ocasiones proyectos de cursos, para diseñar el futuro Centro de Empleo Local, me rondó la idea de excusar mi participación. Vi lo ambicioso del proyecto y dudé de la voluntad real de llevarlo a cabo.

Después de estos meses de trabajo, de muchas horas tras el ordenador e infinitas horas de abstracción, tengo que decir que ha merecido la pena. A día de hoy, puedo decir que el esfuerzo ha merecido la pena, puesto que este proyecto ha sido aprobado por la Comunidad Autónoma de Murcia y adjudicada una subvención para su puesta en marcha. Así mismo, se me ofreció la oportunidad de ser yo quien gestionara este inicio, oportunidad que rechacé, muy a mi pesar, por motivos profesionales. No obstante sigo vinculado al proyecto, en cuanto a la selección de los técnicos y asesoramiento inicial.

La mayor dificultad a la que me he enfrentado es a la falta de tiempo. El hecho de compaginar mi trabajo fuera de Mazarrón con el proyecto ha sido, en ocasiones, agotador.

El hecho de que no existan manuales concretos o claramente relacionados con este tema, me ha hecho valerme de una forma valiosísima de Internet. Donde, a veces, el exceso de información y mi falta de tiempo han sido totalmente incompatibles.

Aun así, tengo la seguridad de que en ningún tema me hubiera gustado trabajar mas, en este tiempo, como en este. La posibilidad de crear e iniciar algo nuevo, un proyecto donde la creatividad, la información, las personas y el entorno más cercano participan, es una experiencia absolutamente enriquecedora y apasionante.

Para terminar, sólo quisiera desear que la estabilidad, la flexibilidad, el entusiasmo y el deseo de cambio como búsqueda de la mejora sean intrínsecos al día a día del futuro Centro Local de Empleo de Mazarrón.

PROYECTO CENTRO LOCAL DE EMPLEO

Proyecto elaborado por: D. Rubén Vara Marcos D. Relaciones Laborales y
Master en RR.HH Monitor de Intermediación Sociolaboral
ruben_vara@terra.es