Jornada de Orientación Profesional.

Oviedo 15 de Marzo de 2005.

Buenas Prácticas de Orientación.

D. José María Rego Orea
Ayuntamiento de San Martín del Rey Aurelio
Entidad Colaboradora del Servicio Público de Empleo

Salto de sección (Página siguiente)

BUENAS PRÁCTICAS, DE ORIENTACIÓN

GIJÓN, 15 DE MARZO DE 2005

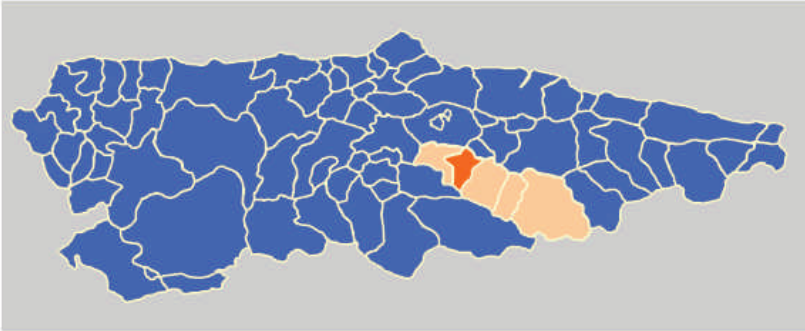
JOSÉ MARÍA REGO OREA

Gobierno del Principado de Asturias
Consejería de Industria y Empleo

Gobierno del Principado de Asturias
Consejería de Educación y Cultura

Ayuntamiento de San Martín del Rey Aurelio

SITUACIÓN



San Martín del Rey Aurelio está situado al sur de la zona central de Asturias, con una ligera desviación hacía el Este y localizado en la franja que morfológicamente se denomina de los valles interiores o prelitoral, dentro del llamado "ocho" asturiano, centro físico y funcional de la región.

DEMOGRAFÍA

19.783
efectivos demográficos
octavo concejo de Asturias
por población

CARACTERÍSTICAS DEL TERRITORIO

HISTÓRICAS

En San Martín del Rey Aurelio se ha producido una híper-especialización en la actividad productiva del subsector extractivo de la hulla, constituyéndose de hecho, en el municipio asturiano minero por excelencia.

CARACTERÍSTICAS DEL TERRITORIO

HISTÓRICAS

Esta actividad, muy poco mecanizada, atrajo grandes contingentes demográficos para cubrir puestos de trabajo principalmente masculinos.

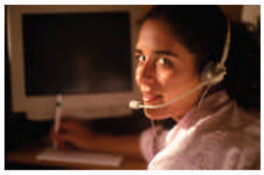
CARACTERÍSTICAS DEL TERRITORIO

ESPACIALES

El territorio del concejo presenta una carencia importante de suelo, que no hubiese permitido una actividad económicamente tan importante como la extractiva si esta no se hubiese producido en el subsuelo.
Esta carencia limita además la posibilidad de instalar o atraer empresas que compensen el número de puestos de trabajo perdidos con la reestructuración del sector.

CARACTERÍSTICAS DEL TERRITORIO

SOCIALES



A la tensión que en mercado laboral supuso el cierre del principal acceso al trabajo del colectivo masculino, se suma la que provoca la incorporación de la mujer como demandante de empleo, principalmente a partir de la década de los 80, incrementando así la demanda de activos. Además, esta demanda se produce en un momento en que el sector servicios, al que está vinculado por lo general el empleo femenino, presenta en el concejo un estadio inicial de desarrollo.

CARACTERÍSTICAS DEL TERRITORIO

SOCIALES

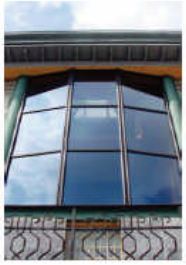
El trabajador del concejo busca trabajo o se desplaza al mercado laboral del centro de la región con normalidad, si bien el demandante se encuentra con dificultades para acceder a información sobre las necesidades que tienen las empresas de cubrir determinados puestos de trabajo, ya que estas se dan en un espacio muy disperso y son muy opacas, de hecho el 80 % se canalizan a través de relaciones y por lo general no se publicitan.

SOCIALES

Las mujeres demandantes de empleo poseedoras de un nivel formativo bajo (80%) encuentran dificultades para mantener sus empleos fuera del concejo, ya que los salarios a los que pueden optar por su formación y cualificación no son altos y las pérdidas de rentas salariales generadas por el desplazamiento y manutención los reducen aún más.

De todo lo expuesto, se desprende la necesidad de aplicar determinadas políticas de empleo que favorezcan la formación y la mejora de la empleabilidad de los demandantes del concejo en general y del colectivo femenino en particular.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN



En 1996 el Ayuntamiento se constituye como entidad asociada del INEM para desarrollar el Servicio Integrado para el Empleo.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

Entorno a este servicio se va a ir generando un conocimiento de la situación laboral de nuestros desempleados en particular y del mercado laboral regional en general, que van a determinar la incorporación de una serie de medidas de apoyo a nuestros desempleados, vinculados a distintos recursos que justifican, además, la contratación de demandantes de empleo pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Cuidado y entretenimiento de niños escolarizados.

SERVICIOS:

Facilitar el acceso a la oferta formativa y/o al mercado laboral a través de la ampliación de los horarios escolares de los centros públicos, para articularlos con los horarios laboral desde las 7,30 a 9,30 h. y de 16,30 a 20,30 h.

PERFIL DEL DEMANDANTE contratado para prestar el servicio:

DESEMPLEADAS con formación en magisterio, educador social, etc.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Servicio de guardería de 0 a 3 años.

SERVICIOS:

Facilitar el acceso a la oferta formativa y/o al mercado laboral a través de la ampliación de los horarios escolares de los centros públicos, para articularlos con los horarios laboral desde las 7,30 a 9,30 h. y de 16,30 a 20,30 h.

PERFIL DEL DEMANDANTE contratado para prestar el servicio:

DESEMPLEADAS con formación en magisterio, educador social, etc.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Sustitución domiciliaria.

SERVICIOS:
Facilitar el acceso a la oferta formativa y/o al mercado laboral a través de la a través de la sustitución en el domicilio.

PERFIL DEL DEMANDANTE contratado para prestar el servicio:

DESEMPLEADAS con formación en auxiliar de clínica, aux. enfermería, etc.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD

Información sobre la oferta formativa regional.

SERVICIO:

Informar sobre la oferta formativa regional, recoger demandas, servicio de aviso y gestión de solicitudes.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD

Detección de las ofertas de empleo realizada a través de relaciones (incorporación de comerciales).

SERVICIO:

Incorporar al territorio ofertas de empleo detectadas a través de visitas de comerciales del Taller de Empleo y responder a las ofertas con los c.v. depositados por los usuarios del servicio.

PERFIL DEL DEMANDANTE contratado para desarrollar el servicio:

DESEMPLEADAS con formación vinculada la familia profesional administración y empresa.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD

Visitas a empresas de los técnicos de orientación.

OBJETIVO:

Mejorar el conocimiento sobre el mercado laboral de los técnicos de orientación, a través de entrevistas con los empresarios, responsables de selección, etc.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD

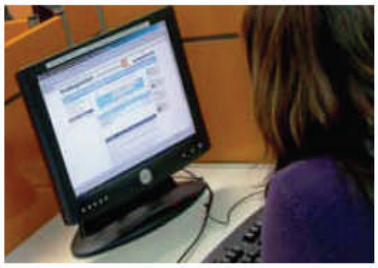
Acompañamiento a empresas de los trabajadores.

SERVICIO:

Suplir determinadas carencias de habilidades sociales de algunos demandantes de empleo acompañándolos y presentándolos en las empresas.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD



Respuesta a ofertas de empleo publicadas el medios de comunicación regional e internet.

SERVICIO:

Responder con los c.v. depositados por los usuarios del servicio a las ofertas de empleo publicadas los fines de semana y en internet.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD

Elaboración de C.V. digitales.

SERVICIO:

Elaboración de un sistema de presentación diferenciado y novedoso para los trabajadores que permite transmitir determinadas habilidades, y acortar los tiempos de presentación, así como otras consistentes en un proceso de feed back sobre el control de la propia imagen transmitida, comunicación, conciencia de la realidad laboral personal etc.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD

Elaboración de C.V. digitales.

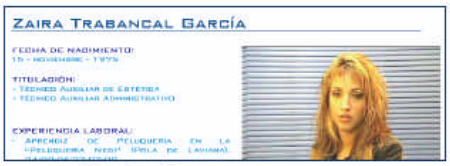
RESULTADOS PARA EL USUARIO DEL SERVICIO:

-Ampliar el abanico de posibilidades al eliminar distancias, al poder incorporar su CV digital en la Red

-Permite obtener una retroalimentación de las propias competencias personales (concienciación de la propia imagen y verbalización del currículum)

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD



Elaboración de C.V. digitales.

RESULTADOS PARA EL USUARIO DEL SERVICIO:

-Aprendizaje de habilidades sociales fundamentales para salir airoso de un proceso de selección

-Mayor objetividad en su valoración para un puesto de trabajo

-Permite contar con un soporte de CV para tramitar en función de sus necesidades de respuesta a ofertas de empleo, actualizable en el servicio municipal en función de nuevas experiancias adquiridas

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD

Elaboración de C.V. digitales.

RESULTADOS PARA LA EMPRESA:

-Supone ahorro de tiempo en los procesos de preselección, al permitir observar aspectos que el currículum tradicional no puede transmitir: lenguaje oral, corporal, etc. Y mayores probabilidades de encontrar la persona idónea.

ESTRUCTURAS DE APOYO A LA INSERCIÓN

MEDIDAS PARA MEJORAR Y FACILITAR LA EMPLEABILIDAD

Elaboración de C.V. digitales.

PRODUCTOS FINALES:

-CVDIGITAL múltiple (en respuesta a campañas)

-CVDIGITAL individual (cada usuario dispone de él y lo distribuye según su criterio)

-CVDIGITAL de proyectos (escuelas taller, talleres de empleo, etc.)

-CVDIGITAL a través de la red, previa solicitud de código pin por parte de la empresa que utilice este servicio.

BUENAS PRÁCTICAS, DE ORIENTACIÓN

GIJÓN, 15 DE MARZO DE 2005

JOSÉ MARÍA REGO OREA

Ayuntamiento de San Martín del Rey Aurelio