



PLAN DE EMPLEO JOVEN Y EMPREDIMIENTO OLIVA (VALENCIA) 2013-2016



INDICE

| | |
|--|----|
| 0.Introducció | 4 |
| 1.- Marco de Actuación | 5 |
| 2.-Línia y Medidas Estratégicas | 9 |
| 3.-Objetivos y Estrategias..... | 10 |
| 4.- Desarrollo de los objetivos específicos, periodificación, acciones a desarrollar, responsables, indicadores de evaluación (Fichas)... | 12 |
| 4.1. Objetivo estratégico1: Apoyar a la Juventud en su proceso educativo y formativo..... | 13 |
| 4.2 Objetivo estratégico 2: Promover el acceso de las personas jóvenes al mundo laboral y a la emprendedoría (autoempleo)..... | |
| 5.- Órganos de articulación del Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento | 26 |
| 6.-Evaluación del Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento | 27 |

0.- INTRODUCCIÓN

Este Plan tiene por objetivo diseñar, planificar y aplicar un modelo de estrategia local para el empleo y el emprendimiento en la localidad de Oliva (Valencia)

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN GEOGRAFICA DE LA LOCALIDAD DE OLIVA Y ESTRUCTURA ECONOMICA

Breve descripción Oliva

Oliva, es un municipio costero de la Comarca de la Safor, en el límite meridional de la provincia de Valencia a 77 Km de la capital. su relieve geográfico característico ofrece cuatro zonas bien diferenciadas : la montaña, el llano ocupado por la zona de naranjos en general y por zona de cultivo , la zona que corresponde a la Marjal y la zona de costa.

La zona montañosa esta formada por las sierras de Gallinera y Mustalla y forman una herradura que sirve de límite natural entre Oliva y los pueblos que la rodean. Son montañas de agreste paisaje donde se puede disfrutar de deportes de montaña.

En la zona central , situada entre la montaña y la costa se encuentra la zona destinada al cultivo del naranjo en general y cultivo de huerta .

Al sur de la llanura litoral se extiende el Parque Natural de la Marjal de Oliva-Pego, zona húmeda con abundante fauna y vegetación autóctona , es una zona utilizada por las aves migratorias que buscan el agua dulce y la suavidad de su micro clima .

La costa esta presidida por la Playa de Oliva una de las más importantes de la Comunidad Valenciana, obteniendo todos los años la condecoración de Bandera Azul, y siendo declarada en esta año 2012 playa de calidad norma Q.

A esto cabría añadir la duna litoral que bordea la costa , con un alto valor ecológico por su buena conservación , algo poco usual en esta zona del mediterráneo.

En la actualidad, cuenta con una población de 27.787 habitantes , según datos del INE (01/01/2013) por lo que es la segunda localidad en importancia de la comarca de La Safor tan solo por detrás de Gandía.

La agricultura y, sobre todo, el cultivo de la naranja ha sido durante muchos años el principal sustento económico de Oliva. No obstante, la difícil situación del campo y, sobre todo, de los cítricos, está produciendo un cambio dado que para muchos agricultores no es rentable el cultivo de sus campos.

Oliva cuenta, además, con un importante tejido industrial con polígonos de iniciativa pública como El Brosquil o de iniciativa privada como Jovades que acogen a muchas empresas que desean instalarse en nuestra ciudad año tras año.

DESCRIPCIÓN DE DATOS SOCIOECONÓMICOS

El conocimiento del mercado de trabajo ha de abordarse desde el ámbito específico de la territorialidad. Los objetivos de este estudio socioeconómico son, por un lado configurar un panorama local de la realidad laboral, formativa y por otro lado posibilitar el conocimiento de los desequilibrios entre la oferta y la demanda de empleo.

Dentro de la estructura empresarial es importante conocer el marco de procedencia de la oferta en el mercado de trabajo, se contemplan aspectos como el volumen de empresas y el número de trabajadores, por sectores y actividades económicas, con el fin de ofrecer información que ayude a mejorar los procesos de colocación y formación necesarios.

El número de desemplead@s parad@s activ@s en la localidad de Oliva asciende a 2.700 en el mes de Septiembre de 2014, según datos aportados por la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo en el estudio estadístico último publicado; los datos que se reflejan en este estudio y que predominan son :

- Un porcentaje del 49,59 % son mujeres desempleadas, consideradas paradas activas.
- Por sectores o actividades económicas señalar que el porcentaje más alto se encuentra en el sector servicios, seguido de la Construcción, y en tercer lugar el sector Industria.

El desempleo masculino supera al femenino, podemos pensar que es la consecuencia de la crisis en determinados sectores que empleaban más hombres. Por sectores, Servicios supera en número a la construcción y a la Industria estando por este orden en número de desempleados. Comprobamos numéricamente que el desempleo en Oliva proviene sobre todo del sector de la Construcción y de la industria manufacturera.

De estos datos extraemos conclusiones que nos harán reflexionar y enfocar las medidas a adoptar y aprobar las líneas de actuación óptimas para paliar el problema del Desempleo, y establecer unas líneas que servirán de base para la estrategia local, y se apoyarán en alguno de los pilares de la Estrategia Europea para el Empleo.

Pilar I: Capacidad de inserción profesional

Pilar II: Espíritu de empresa y emprendimiento

Pilar III: Capacidad de adaptación

Pilar IV: Igualdad de oportunidades

“Ser referente en cuanto a políticas de empleo y emprendimiento basadas en la concertación contando con la participación activa y coordinada de agentes sociales, económicos y políticos del territorio, tanto en el diseño como en la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas. Igualmente, es nuestra visión disponer de medidas y actuaciones adecuadas a las necesidades del municipio que

tengan un impacto positivo en el mercado de trabajo local, así como, optimizar los recursos existentes y contar con herramientas de evaluación y seguimiento permanente que proporcionen indicadores que permitan evolucionar hacia la mejora continua y hacia una mayor transparencia del mercado laboral.”

*“El **Capital Social** es más que **Capital Humano**, el cual se identifica con la capacidad de producción de bienes y servicios, o **Capacidad Humana** que es la capacidad para escoger o la habilidad para mejorar la calidad de vida individual. Se trata de un concepto que sintetiza un conjunto de valores que generan, en un conglomerado social, la capacidad de trabajar juntos en grupos y organizaciones para lograr objetivos comunes.*

El capital social puede entenderse como un recurso natural que se incrementa cuando se usa y que, como bien de un país, contribuye a crear valor social y a optimizar los beneficios del capital físico, del capital humano y de la capacidad humana. Es por tanto, un factor clave del desarrollo y de la gobernabilidad; y se sustenta en raíces culturales y más en virtudes sociales que en individuales.”

Bibliografía

El Benchmarking del capital social: una iniciativa para romper con el rentismo

José Ignacio Moreno León

Rector Universidad Metropolitana
Distribuidor Universidad, Terrazas del Ávila
Caracas, Venezuela

1.- MARCO DE ACTUACION

Este Plan es el instrumento que recoge los objetivos, acciones y estrategias a desarrollar desde el Ayuntamiento de Oliva (Valencia) con el fin de dar respuesta a las necesidades, demandas y expectativas de las personas jóvenes del municipio.

1.1.-Marco Normativo

En el art. 9.2 la Constitución encomienda “a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Por su parte, en su artículo 48, contiene un mandato genérico de atención específica al colectivo juvenil, al afirmar: “los poderes públicos promoverán las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural”. Aquí encontramos el punto de partida de la política juvenil de empleo .



Por otro lado, no sólo a nivel local, autonómico y estatal se han llevado a cabo medidas, programas y acciones relacionados con el empleo, sino que también a nivel Europeo, el marco normativo es amplio, y las acciones emprendidas en este ámbito han sido en muchos casos pioneras y de estímulo para lo efectuado a nivel de los Estados Miembros.

2.- LINIAS Y MEDIDAS ESTRATÉGICAS

Las necesidades de los jóvenes atañen a distintos campos del quehacer municipal por lo cual el rol a desarrollar desde la Delegación de Empleo y Empresa del Ayuntamiento de Oliva (Valencia), en el marco del Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento será fundamentalmente el de impulsor de acciones y se hará necesario coordinar el trabajo a realizar con diferentes departamentos municipales y por las diferentes actuaciones emprendidas desde otras instituciones y entidades sociales.

Por ello desde la Delegación de Empleo y empresa se plantean como criterios básicos de intervención:

Coordinación.- Internamente se coordinarán las actuaciones sectoriales que se desarrollan desde las distintas instancias de la Administración Municipal con el fin de optimizar los recursos. Especialmente se llevará un trabajo de coordinación con las Delegaciones de Educación y Juventud con el fin de desarrollar proyectos continuados y coordinados. Externamente se propiciará una coordinación con el resto de instituciones y las entidades sociales que en el municipio intervienen de manera directa o indirecta con jóvenes.

Integración. Trabajando con la juventud de forma generalista, no sectorial considerándola un sector más de la población.

Subsidiariedad. Trabajando en aquellas áreas más desatendidas, apoyando y aprovechando la labor realizada por otros departamentos municipales, otras administraciones y colectivos sociales.

Participación. Promoviendo, canalizando la participación ciudadana en la puesta en marcha de programas de Empleo y trabajando la implicación social de los ciudadanos jóvenes tanto de manera individual como colectiva, priorizando el proceso de la participación, como aprendizaje, por encima del producto de la implicación.

Descentralización del trabajo. Atendiendo la necesidad de consolidar la intervención sociocultural en los barrios en aras de evitar el desigual acceso a los recursos.

Atención a los diferentes modos de ser joven. Los proyectos de Empleo/Joven deberán establecer las medidas necesarias para atender las necesidades de la población joven diversa del municipio de Oliva y desarrollar las adaptaciones necesarias para llegar a todos los jóvenes con independencia de su origen, condiciones etc.

3.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Con el fin de incidir en los principales problemas y necesidades de Empleo en el municipio de Oliva se plantea el presente del Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento :

A.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Con ellos se pretende alcanzar el desarrollo del **PLAN DE ACCIÓN DE EMPLEO JOVEN Y EMPRENDIMIENTO** en el municipio de **OLIVA (Valencia)**.

B.-ESTRATEGIAS

Ejes de acción prioritarios que se desarrollarán para alcanzar los objetivos estratégicos marcados.

C.-OBJETIVOS ESPECIFICOS

Concretan los resultados a obtener aplicando cada eje de acción a los objetivos estratégicos que se pretenden conseguir.

En el cuadro que se sigue a continuación se recogen la globalidad de estrategias, objetivos estratégicos y objetivos específicos que se perseguirán con el desarrollo del PLAN DE ACCIÓN DE EMPLEO JOVEN Y EMPRENDIMIENTO.

| ESTRATEGIAS | CONOCER, INFORMAR, ORIENTAR A LOS JOVENES | ATENDER LA DIVERSIDAD Y PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | CREAR, CONSOLIDAR Y ADAPTAR RECURSOS A NUEVAS NECESIDADES | COORDINAR LA POLITICA MUNICIPAL DE EMPLEO CON OTRAS POLÍTICAS DEL MUNICIPIO |
|--|---|--|--|---|
| OBJETIVOS ESTRATEGICOS | OBJETIVOS ESPECIFICOS | | | |
| APOYAR A LOS JOVENES EN SU PROCESO EDUCATIVO Y FORMATIVO | Proporcionar información especializada sobre las oportunidades que ofrece el sistema educativo y los espacios de educación no formal | Colaborar con el sistema Educativo en el apoyo de aquellos jóvenes con mayores dificultades para alcanzar el éxito en los estudios | Mejorar la oferta de recursos educativos para el alumnado | Establecer acuerdos de colaboración con entidades e instituciones para desarrollar acciones encaminadas al éxito educativo y formativo |
| PROMOVER EL ACCESO DE LOS JOVENES AL MUNDO LABORAL Y DEL EMPRENDIMIENTO CON ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO | Proporcionar información y orientación especializada en el ámbito de empleo y el emprendimiento, y Informar de manera eficaz sobre las diferentes oportunidades y recursos que ofrece el municipio y la comarca | Crear proyectos que atiendan las necesidades de orientación y formación y acompañamiento en función de las diferentes necesidades que presenta la diversidad del colectivo juvenil | Consolidar proyectos de formación al acceso al autoempleo, emprendimiento y trabajo por cuenta ajena, y Coordinar la oferta de empleo y emprendimiento que el municipio y la comarca | Desarrollar acuerdos de colaboración entre administraciones, empresas y agentes sociales para promover el empleo joven en el municipio. |

4.- DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS PERIODIFICACIÓN ACCIONES A DESARROLLAR, RESPONSABLES E INDICADORES DE EVALUACION. FICHAS

La planificación de los objetivos estratégicos conlleva:

- Una sistematización de objetivos específicos y de acciones vinculadas a cada uno de ellos.
- Determinación de responsables del desarrollo de las actividades previstas.
- Una planificación temporal de desarrollo de acciones.
- Asignación de recursos que permitan la implantación.
- El establecimiento de una sistemática de seguimiento y control del Plan que permita controlar resultados, modificar en su caso acciones y objetivos.

Con el fin de sistematizar se presenta la información en formato de fichas de los ámbitos de actuación que dibujan los objetivos estratégicos planteados.

OBJETIVO ESTRATEGICO 1 : APOYAR A LA JUVENTUD EN SU PROCESO EDUCATIVO Y FORMATIVO

Alcanzar éxito en el sistema educativo sitúa a las personas jóvenes en un punto de partida aventajado para el diseño de itinerarios de inserción e itinerarios formativos, lo que adquiere una importancia fundamental en una época en que deben diseñar de manera individual sus trayectorias vitales.

La capacitación en habilidades personales, destrezas para la movilidad, utilización de nuevas tecnologías sitúa a los jóvenes en lugares más o menos aventajados en sus procesos de inserción.

Proporcionar apoyos, experiencias, y recursos para que los jóvenes puedan aprovechar con éxito su proceso educativo, es la meta que se pretende alcanzar con la implantación del Plan Joven de Emprendimiento y Empleo. Para ello es fundamental la colaboración y cooperación con las instituciones con competencia en el ámbito de la educación.

| AREA : EDUCACIÓN Y OCUPACION Y EMPRESA | | | | | | | |
|---|--------------------------|--|----------------------|----------|---------|------|------|
| OBJETIVO ESTRATEGICO: APOYAR A JÓVENES EN SU PROCESO EDUCATIVO HACIA EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO | | | | | | | |
| OBJETIVO ESPECIFICO: PROPORCIONAR INFORMACIÓN ESPECIALIZADA SOBRE LAS OPORTUNIDADES QUE OFRECE EL SISTEMA EDUCATIVO Y LA FORMACION NO REGLADA | | | | | | | |
| MEDIDAS | AREA MUNICIPAL | INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN | PERIODO DE EJECUCION | | | | |
| | DELEGACION | | 2013 | 1 S 2014 | 2S 2014 | 2015 | 2016 |
| DESARROLLO DE UNA LÍNEA DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE EDUCACIÓN FORMAL HACIA EL EMPRENEDIMIENTO EN COORDINACIÓN CON EL SISTEMA EDUCATIVO | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | Nº DE CONSULTAS ESPECIFICAS RECIBIDAS Nº DE CONSULTAS ESPECIFICAS REALIZADAS Nº ADAPTACION DEL RECURSO A LOS JOVENES | | | | | |

| AREA : EDUCACION Y OCUPACION Y EMPRESA | | | | | | | |
|---|---------------------------------|--|----------------------|----------|----------|------|------|
| OBJETIVO ESTRATEGICO: APOYAR A JOVENES EN SU PROCESO EDUCATIVO HACIA EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO | | | | | | | |
| OBJETIVO ESPECIFICO: APOYAR AL SISTEMA EDUCATIVO EN EL APOYO DE JOVENES CON MAYORES DIFICULTADES PARA ALCANZAR EL ÉXITO EN LOS ESTUDIOS | | | | | | | |
| MEDIDAS | AREA MUNICIPAL | INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN | PERIODO DE EJECUCION | | | | |
| | DELEGACION | | 2013 | 1 S 2014 | 2 S 2014 | 2015 | 2016 |
| ADHESION A LOS PROGRAMAS DE APOYO Y REFUERZO EDUCATIVO CONVOCADOS POR LA ADMINISTRACION COMPETENTE PARA FOMENTAR EL ÉXITO EN EL SISTEMA EDUCATIVO | OCUPACION Y EMPRESA Y EDUCACIÓN | FECHA DE ADHESION A PROYECTOS Nº DE PARTICIPANTES % DE ÉXITO ENTRE LOS PARTICIPANTES | | | | | |

| AREA : EDUCACION Y OCUPACION Y EMPRESA | | | | | | | |
|--|---------------------|--|----------------------|----------|----------|------|------|
| OBJETIVO ESTRATEGICO: APOYAR A JOVENES EN SU PROCESO EDUCATIVO HACIA EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO | | | | | | | |
| OBJETIVO ESPECIFICO: MEJORAR LA OFERTA DE RECURSOS EDUCATIVOS PARA EL EMPRENDIMIENTO DEL ALUMNADO JOVEN | | | | | | | |
| MEDIDAS | AREA MUNICIPAL | INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACION | PERIODO DE EJECUCION | | | | |
| | DELEGACION | | 2013 | 1 S 2014 | 2 S 2014 | 2015 | 2016 |
| APOYO A LA REALIZACION DE ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES DE EMPRENDIMIENTO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE SECUNDARIA DEL MUNICIPIO . | OCUPACION Y EMPRESA | | | | | | |
| | | | | | | | |

| FORMACIÓN A TRABAJADORES | | Nº DE CURSOS | 2013 | 1 S2014 | 2 S2014 | 2015 | 2016 |
|--|---------------------------------|---|------|---------|---------|------|------|
| PROFESIONALES Y VOLUNTARIADO EN MATERIA DE EMPRENEDIMIENTO Y EN NUEVAS TECNOLOGÍAS TIC'S | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | Nº DE SATISFACCION USUARIO Nº DE PARTICIPANTES | | | | | |
| CREACIÓN DE ACCESO A INTERNET GRATUITO EN DIFERENTES PUNTOS DEL MUNICIPIO | DELEGACION MODERNITZACIO | Nº DE PUNTOS CREADOS Nº DE USUARIOS | 2013 | 1S 2014 | 2 S2014 | 2015 | 2016 |
| COLABORACIÓN CON LA CONSELLERIA DE EDUCACION Y EMPLEO EN EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACION PROFESIONAL ON LINE | OCUPACION Y EMPRESA Y EDUCACION | Nº DE CURSOS Nº DE PARTICIPANTES | 2013 | 1S2014 | 2S 2014 | 2015 | 2016 |

| AREA : EDUCACION Y OCUPACION Y EMPRESA | | | | | | | | |
|---|---------------------------------|--|----------------------|--|------|------|------|------|
| OBJETIVO ESTRATEGICO: APOYAR A JÓVENES EN SU PROCESO EDUCATIVO HACIA EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO | | | | | | | | |
| OBJETIVO ESPECIFICO: ESTABLECER ACUERDOS DE COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARA DESARROLLAR ACCIONES DE COLABORACIÓN | | | | | | | | |
| MEDIDAS | AREA MUNICIPAL | INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN | PERIODO DE EJECUCION | | | | | |
| | DELEGACION | | | | 2014 | 2015 | 2016 | |
| DESARROLLO DE UN CONVENIO MARCO CON LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA GENERALITAT PARA EL DESARROLLO DE ACCIONES COORDINADAS EN MATERIA DE EDUCACIÓN | OCUPACION Y EMPRESA Y EDUCACION | FECHA DE FIRMA DEL CONVENIO | | | | 2014 | 2015 | 2016 |



| DESARROLLO DE UN CONVENIO MARCO CON UNIVERSIDAD DE UPV PARA EL DESARROLLO DE ACCIONES COORDINADAS DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO | OCUPACION Y EMPRESA | FECHA DE FIRMA DEL CONVENIO 2014 | | | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|---------------------|----------------------------------|--|--|------|------|------|
| | | | | | | | |

**OBJETIVO ESTRATEGICO 2:
PROMOVER EL ACCESO DE LA JUVENTUD AL MUNDO LABORAL Y A LA
EMPREENDEDORIA (AUTOEMPLOO)**

El acceso de un empleo estable sigue constatándose entre la población joven como un objetivo principal en sus proyectos de emancipación

El Ayuntamiento de Oliva a través de este Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento se plantea como reto establecer recursos locales que faciliten el acceso a un puesto de trabajo a las personas jóvenes desempleadas, del municipio, orientando y asesorando itinerarios, capacitando, intermediando, apoyando el autoempleo, el emprendimiento y liderando la coordinación con el tejido social y las demás administraciones públicas que intervienen en la gestión del mercado laboral a nivel local.

AREA : OCUPACION Y EMPRESA

OBJETIVO ESTRATÉGICO: PROMOVER EL ACCESO DE LA POBLACIÓN JOVEN AL MUNDO LABORAL Y A LA AUTOOCUPACIÓN (EMPRENDER)

OBJETIVO ESPECÍFICO : PROPORCIONAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

| MEDIDAS | AREA MUNICIPAL | INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN | PERIODO DE EJECUCION | | | | |
|--|---------------------------|---|----------------------|----------|----------|------|------|
| | DELEGACION | | 2T 2014 | 3 T 2014 | 4T 2014 | 2015 | 2016 |
| CREACIÓN DE UN BOLETÍN INFORMATIVO EN MATERIA DE EMPLEO | OCUPACION Y EMPRESA , ADL | Nº DE INFORMACIONES DE DISTRIBUCIONES REALIZADAS DE GRADO DE SATISFACCION DE LOS USUARIOS | 2T 2014 | 3 T 2014 | 4T 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | | | |
| PÁGINA WEB EN MATERIA DE EMPLEO, ENLAZADA DESDE OTRAS PÁGINAS DE INTERÉS JOVEN | OCUPACION Y EMPRESA , ADL | Nº DE ENLACES CONOCIDOS DE VISITAS DE SATISFACCION DE LOS USUARIOS | 2T 2014 | 3T 2014 | 4 T 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | | | |

| PUBLICACION DE INFORMACIÓN EN REDES SOCIALES DE OFERTAS DE EMPLEO | OCUPACION Y EMPRESA ADL | Nº DE ENLACES DE CONOCIDOS | 2T 2014 | 3T 2014 | 4 T 2014 | 2015 | 2016 |
|---|-------------------------|--|---------|---------|----------|------|------|
| | | Nº DE MIEMBROS DE LA RED | | | | | |
| CONSOLIDACION DE TALLERES SOBRE EMPLEO EN INSTITUTOS DE EDUCACION SECUNDARIA. | OCUPACION Y EMPRESA ADL | Nº DE CONSULTAS DE TALLERES REALIZADOS | | | 2014 | 2015 | 2016 |
| CONSOLIDACION DE TALLERES DE ORIENTACION LABORAL PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO | OCUPACION Y EMPRESA ADL | Nº DE HORAS IMPARTIDAS | | | 2014 | 2015 | 2016 |
| INCLUSIÓN DE TODAS LAS MEDIDAS INCLUIDAS LAS POLITICAS DE IGUALDAD Y ORIENTACIÓN EMPLEO JOVEN | OCUPACION Y EMPRESA ADL | Nº DE MEDIDAS CONTEMPLADAS | | | 2014 | 2015 | 2016 |

| CONSOLIDACION ASESORAMIENTO JOVENES CON EMPREENDEDOR ANTUEMPLEO | DEL Y APOYO A UN PROYECTO PARA SU | OCUPACION Y EMPRESA ADL | Nº ASESORAMIENTOS | | | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|--|------------------------------------|--------------------------|--|--|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | | | | |

| AREA : OCUPACION Y EMPRESA | | | | | | |
|---|---------------------------|--|----------------------|------|------|------|
| OBJETIVO ESTRATEGICO: | | | | | | |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO: PROMOVER EL ACCESO DE LOS JÓVENES AL MUNDO LABORAL | | | | | | |
| OBJETIVO ESPECIFICO : ATENDER LAS DIFERENTES NECESIDADES QUE DIFERENTES TIPOLOGÍAS JUVENILES PLANTEAN PARA EL ACCESO AL EMPLEO | | | | | | |
| MEDIDAS | AREA MUNICIPAL | INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACION | PERIODO DE EJECUCION | | | |
| | DELEGACION | | | | | |
| CONSOLIDACION DEL “PLAN EXPERIMENTAL A JOVENES” PARA QUE ACCEDAN A PRÁCTICAS LABORALES JÓVENES SIN CUALIFICACION ACADEMICA | OCUPACION Y EMPRESA , ADL | Nº PRACTICAS PROPUESTAS DE PRACTICAS CUBIERTAS | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | | |
| ELABORACIÓN DE PROYECTOS ESPECIALES DE INSERCIÓN LABORAL PARA COLECTIVOS DESFAVORECIDOS (MUJERES, JOVENES , PERSONAS CON DISCAPACIDAD, INMIGRANTES , MINORIAS ETNICAS | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | Nº PROYECTOS DISEÑADOS PARTICIPANTES Nº DE JOVENES INSERTADOS EN MERCADO LABORAL | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | | |

| ADESHIÓN A LOS PROGRAMAS DE LA GENERALITAT PARA PROPORCIONAR A LAS PERSONAS ENTRE 16 Y 21 AÑOS QUE NO TENGAN TITULACIÓN ACADÉMICA Y/O CUALIFICACIÓN PROFESIONAL, EL ACCESO A UN PRIMER EMPLEO MEDIANTE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN. | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | Nº DE CONTRATOS | PERIODO DE EJECUCION | | |
|---|--------------------------|-----------------|----------------------|------|------|
| | | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | |

AREA : OCUPACION Y EMPRESA

OBJETIVO ESTRATÉGICO: PROMOVER EL ACCESO DE LOS JÓVENES AL MUNDO LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO : CONSOLIDAR Y CREAR RECURSOS DE ACCESO AL EMPLEO PARA JÓVENES

| MEDIDAS | AREA MUNICIPAL | INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN | PERIODO DE EJECUCION | | |
|---|--------------------------|--|----------------------|------|------|
| | DELEGACION | | 2014 | 2015 | 2016 |
| CONSOLIDACIÓN Y AMPLIACIÓN LA OFERTA FORMATVA DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | NºPROGRAMAS Nº PARTICIPANTES | | | |
| DESARROLLO LA MOVILIDAD EUROPEA DE LA JUVENTUD EN SU PROCESO DE FORMACIÓN ERAMUS + | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | NºPROGRAMAS Nº PARTICIPANTES | | | |

| CREACION Y MANTENIMIENTO DE ESPACIOS DOTADOS CON RECURSOS NECESARIOS PARA LA BUSQUEDA Y TRAMITACION DE BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | Nº RECURSOS CREADOS Nº DE USUARIOS | | | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|--------------------------|--|--|--|------|------|------|
| | | | | | | | |
| CONSOLIDACIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO LOCAL | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | Nº DE EMPRESAS SOLICITANTES Nº DE EMPRESAS USUARIAS Nº DE TRABAJADORES POR EMPRESA USUARIA | | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | | | |
| INFORMAR SOBRE LAS AYUDAS ECONÓMICAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN DE LOS JÓVENES | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | Nº DE BENEFICIARIOS DE AYUDAS CONCEDIDAS | | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | | | |
| IMPULSO A LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA DE LAS PRÁCTICAS REALIZADAS POR LOS JÓVENES EN LAS EMPRESAS | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | Nº DE JOVENES BENEFICIARIOS Nº DE AYUDAS | | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | | | |
| CONSOLIDACION DE PROMOCION DEL ESPIRITU EMPRESARIAL JOVEN | OCUPACION Y EMPRESA, ADL | Nº DE PARTICIPANTES | | | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | | | | | | |

AREA : OCUPACION Y EMPRESA

OBJETIVO ESTRATÉGICO: PROMOVER EL ACCESO DE JÓVENES AL MUNDO LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO : DESARROLLAR ACUERDOS DE COLABORACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES EMPRESAS Y AGENTES SOCIALES PARA PROMOVER EL EMPLEO JOVEN EN EL MUNICIPIO

| MEDIDAS | AREA MUNICIPAL | INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN | PERIODO DE EJECUCION | | |
|---|---------------------|--|----------------------|------|------|
| | | | 2014 | 2015 | 2016 |
| CONSOLIDAR Y AMPLIAR LOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS Y LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL | OCUPACION Y EMPRESA | Nº DE ACUERDOS DE COLABORACION | | | |
| | | Nº DE ACCIONES CONJUNTAS | | | |



5.- ORGANOS DE ARTICULACIÓN DEL PLAN

La coordinación y participación ciudadana son principios sobre los que se asienta el Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento :

- Coordinación, especialmente entre las distintas delegaciones municipales.
- Cooperación con las instituciones y entidades que trabajan con jóvenes
- Participación de las personas jóvenes y el resto de los ciudadanos de la ciudad y de las asociaciones en que se articulan en la evaluación del Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento .

Para asegurar estos principios el desarrollo del Plan se articulará del siguiente modo:

Comisión de Seguimiento del I Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento

La aplicación del I Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento abre un nuevo proceso de participación, impulso y seguimiento de sus actuaciones.

Funciones

Serán funciones de esta Comisión:

- **Favorecer** la participación de los jóvenes y sus asociaciones en el seguimiento y evaluación del Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento,
- **Asesorar** en la puesta en marcha de proyectos e iniciativas del Plan, así como para reconducir el desarrollo de algunas de las acciones.
- **Propiciar** la concertación de recursos y la coordinación de voluntades, para el desarrollo de proyectos y actuaciones del Plan.
- **Crear** un clima de debate en la ciudad sobre diferentes aspectos de la realidad de los jóvenes y los recursos que se ofrecen desde el propio Ayuntamiento .

6.-EVALUACION DEL PLAN DE ACCIÓN DE EMPLEO JOVEN EMPRENDIMIENTO

Planteamos la evaluación como “un proceso para determinar y aplicar criterios y normas con el fin de realizar un juicio sobre los diferentes componentes del programa, es decir, en el estadio de su concepción, en el de su ejecución y en las etapas del proceso de planificación que son previas a la programación” (Pinault 1987)

1.- Objetivos de la evaluación

Con el proceso evaluativo nos planteamos como objetivos generales:

- Identificar las deficiencias de los objetivos y acciones incluidas en el Plan y presentar las recomendaciones pertinentes para su modificación,
- Generar la información cuantitativa y cualitativa necesaria para orientar la toma de decisiones y llevar a cabo las oportunas reprogramaciones.
- Comprobar el grado de cobertura accesibilidad eficacia, fiabilidad de las acciones desarrolladas

2.- Criterios de evaluación

Eficacia: Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos y se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención. El análisis de la eficacia presupone que el objetivo específico del proyecto ha sido definido de forma que su consecución se pueda verificar; en caso contrario es necesario redefinir el objetivo o utilizar otros términos de referencia.

Cobertura: Es la relación entre la población que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad del mismo. Conviene analizar si existen diferencias entre unos grupos de población y otros, y valorar si todos tienen las mismas oportunidades de acceder al servicio o programa;

Eficiencia: Es una medida del logro de los resultados en relación con los recursos

consumidos.

Pertinencia: Trata de valorar si las acciones programadas son las adecuadas para desarrollar las líneas de intervención y alcanzar los objetivos, si se debe o no continuar y si se deben introducir cambios.

Coordinación: Valora los mecanismos desarrollados para facilitar la colaboración entre todos los agentes y acciones que persiguen un mismo fin.

Participación: Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todos los agentes de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

3.- Niveles de evaluación

La evaluación del Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento se llevará a cabo en tres niveles:

a.- Evaluación de medidas:

Constituye el nivel más concreto de evaluación.

Responsable de la evaluación: Corresponde su realización a las delegaciones municipales con responsabilidad en la ejecución de las medidas recogidas en el Plan

Metodología: Para cada medida se establecen modelos, instrumentos e indicadores concretos de evaluación, que en cualquier caso deberán contener datos generales para la evaluación de niveles superiores.

El resultado de esta evaluación se plasmará en Fichas de evaluación/seguimiento, según formato establecido.

Temporalización: Anual

B.-Evaluación de Áreas de Intervención

El segundo nivel de seguimiento y evaluación de las áreas de intervención. Las áreas se pueden definir como conjuntos de proyectos o actividades de características similares que persiguen un mismo objetivo estratégico y responden a un único ámbito de intervención

Responsables del seguimiento y la evaluación

Las comisiones técnicas definidas para cada área.

Metodología

La información necesaria para evaluar las acciones deberá responder a criterios de evaluación establecidos. Las fuentes de datos para evaluar las acciones y líneas de intervención son las siguientes:

- a) Las fichas de evaluación.
- b) El cuestionario enviado a todo el personal ejecutor de los proyectos.
- c) Documentos, informes, guías, estudios, etc. producidos por en el marco del proyecto
- d) Fuentes secundarias
- e) Información adicional para elaborar los indicadores o para conocer la situación de las acciones sobre las que no se han cumplimentado fichas de programación ni de evaluación.

El resultado de este nivel de evaluación es el informe de valoración elaborado por cada coordinador de área que será remitido a la Comisión Seguimiento del I Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento Temporalización: Anual

C.- Evaluación global del Plan:

El tercer nivel de seguimiento y de evaluación es el del Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento en su globalidad.

Responsable de la evaluación:

Será la Comisión de Seguimiento del I Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento

Metodología

La evaluación global se ajustará a los mismos criterios que las evaluaciones parciales, pero no se valorarán los efectos producidos por cada una de las líneas de intervención, sino los efectos globales del Plan de Juventud. Para ello será necesario utilizar, además de los informes de seguimiento por áreas, otros indicadores indirectos que reflejan la situación juvenil con anterioridad a la aplicación del proyecto y en relación con el entorno regional y nacional.

El resultado

Este nivel de evaluación producirá el informe de evaluación del Plan de Acción de Empleo Joven y Emprendimiento. Este informe incluirá una síntesis del grado de cumplimiento de todas las acciones del proyecto joven

Temporalización: Se realizará una evaluación intermedia al finalizar el segundo año de aplicación del Plan y una final al finalizar el periodo de ejecución



AYUNTAMIENTO DE OLIVA

DELEGACIÓN OCUPACIÓN Y EMPRESA

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

I ANEXO PLA ESTRATEGIA DE EMPLEO JOVEN Y

EMPREDIDURISMO 2013-2016

OBJETIVOS GENERALES

La Delegación de Ocupación y Empresa, del Ayuntamiento de Oliva, tiene como objetivo general la promoción y la implantación de políticas de empleo orientadas tanto a la generación de actividad empresarial, con atención especial a aquellas que contemplen procesos de I+D+I, como a la Inserción Laboral de los demandantes de empleo del municipio.

Siendo objetivos específicos los siguientes:

- Realizar una prospección de los recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedoras.
- Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como las instituciones colaboradoras.
- Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.
- Apoyo a promotores de empresas, una vez consolidadas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.
- Acciones de difusión e información sobre los servicios del Servef, asesoramiento y apoyo sobre los programas de subvenciones en materia de formación, inserción y empleo.
- Participación en jornadas, foros, eventos e intercambio de experiencias en relación con las políticas de empleo.
- Detección de necesidades formativas y atender las instrucciones del Servef y cumplimentar los datos que le sean requeridos en la nueva aplicación informática diseñada al efecto.

AREAS DE ACTUACIÓ N

Desde la delegación de Ocupación y Empresa se están realizando las siguientes actuaciones.

- A) DESARROLLO EMPRESARIAL Y CREACIÓN DE EMPRESAS
- B) PROYECTOS EUROPEOS
- C) EMPLEO Y FORMACIÓN
- D) VISITAS A EMPRESAS

A) DESARROLLO EMPRESARIAL Y CREACIÓN DE EMPRESAS.

Dirigida a desarrollar el espíritu de empresa fomentando las condiciones necesarias para el desarrollo socioeconómico de Oliva. Los objetivos fundamentales se concretaría en:

1. **Apoyo a los emprendedores** en todo el proceso para la creación de empresa desde la evaluación inicial de la idea empresarial, las capacidades del promotor o diagnosticar su perfil empresarial, realización del plan de viabilidad, asesorar en la forma jurídica a adoptar, conocimiento del mercado y las posibilidades de canalización del proyecto mediante los instrumentos de promoción más adecuados. Asesoramiento empresarial en todo lo relativo a la constitución, financiación para la creación de empresas, información de ayudas y subvenciones para la contratación, para finalmente realizar el seguimiento del proyecto una vez iniciado.

Se trata de informar y asesorar de todos los trámites necesarios por los que se ha de pasar para montar una empresa, desde la certificación negativa de denominación (razón social), escritura pública de sociedad, liquidación de impuestos, declaración censal, inscripción en el registro mercantil, licencia de obras, de apertura etc. hasta la comunicación del libro de visitas.

Dar a conocer todos los recursos existentes y aquellos que implementen acciones o actuaciones con el emprendedor,

.- Convenio de Colaboración entre el Ayuntamiento de Oliva y la Caixa Popular-Caixa Rural C.C.V ., para desarrollar iniciativas para emprendedores de creación de autoempleo y empleo, ayudando a una mejor cohesión social y desarrollo económico de la población.

.- Convenio de colaboración entre la Universidad Politécnica de Valencia y Ayuntamiento de Oliva y más empresas... para la Creación de la CÁTEDRA DE INNOVACIÓN CAMPUS DE GANDIA, siendo el objeto el fomento de la Innovación en las empresas, el estímulo y la aceleración de la actitud emprendedora de nuestros jóvenes, en sectores innovadores y el fomento de la cultura de la innovación y de la creatividad en los jóvenes PRE-universitarios.

Desarrollando las siguientes actividades:

- Formación
- Visitas a empresas.
- Divulgación técnica, tecnológica y artística de proyectos.
- Investigación y desarrollo en temas medioambientales y de sostenibilidad

.- Convenio de Colaboración entre el Ayuntamiento de Oliva y el Centro Europeo de Empresas e Innovación de Valencia, siendo el objeto del mismo la colaboración en proyectos relacionados con el emprendedurismo y la consolidación empresarial, promoviendo iniciativas empresariales, impulsando la creación de nuevas empresas, facilitando su posterior consolidación en el mercado y permitiendo ser más competitivas.

.- Convenio de colaboración entre Ayuntamiento de Oliva y FEVECTA, Asociación Valenciana de Cooperativas de trabajo asociado, siendo su objetivo la prestación de servicios de Información, promoción del cooperativismo y asesoramiento para la creación de cooperativas de trabajo asociado.

.- Y todos aquellos recursos para le FORMACIÓN , INSERCIÓN LABORAL , FOMENTO DEL EMPLEO que desarrolla el propio Ayuntamiento y el SERVEF ,las Cámaras de Comercios, la Red Afic, el IVACE, Asociaciones de empresarios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ) Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL) etc.

Siendo imprescindible el seguimiento con dichas entidades para llevar a cabo la tarea de información y asesoramiento y con las que se podrían plantear convenios de colaboración.

Los desayunos empresariales y las jornadas dirigidas a empresarios y autónomos son una buena manera para intercambiar impresiones desde un ambiente informal y dinámico. Fomentar estos actos es una función importante a realizar desde esta área.

2. Información y asesoramiento de las formas de financiación.

- De la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo subvenciones de Fomento del empleo dirigido a emprendedores y las ayudas destinadas al fomento del empleo estable y otras medidas de apoyo a la creación de empleo estable.
- Pago único para autónomos, del SPEE.

- Del Instituto de Crédito Oficial (ICO) líneas de crédito con las cuales pretende impulsar y apoyar inversiones productivas de las empresas españolas, promover proyectos de autónomos y PYMES.
 - Línea ICO Empresas y Emprendedores 2014
 - Línea ICO Garantía SRG 2014
 - Línea ICO Pagares y Bonos empresas 2014
 - Línea ICO Comercio Minorista 2014
 - Línea ICO Comercio Interior 2014
 - Línea ICO Innovación Fondo Tecnológico 2013-2015
 - ICO, el préstamo Plan Avanza para el “Préstamo TIC”, con el que las pequeñas y medianas empresas realicen inversión en equipamiento para conexión a Internet banda ancha y en software y hardware destinadas a mejorar sus procesos empresariales o a implantar el negocio y la factura electrónica. Se consigue la financiación del 100% de la inversión al 0% de intereses.
- Microcréditos de las entidades bancarias como Microbank de La Caixa, o microcréditos solidarios de Bankia, de La CAM entre otros, que apoyan proyectos empresariales.
- Dirección General para la igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad información y asesoramiento sobre subvenciones y ayudas a la mujer emprendedora, así como para la implantación de planes de igualdad en la empresa.
- Subvenciones puntuales de la red CEEI. Centros Europeos de Empresas innovadoras
- Concurso del Servef para jóvenes Emprendedores.
- Información sobre productos financieros tradicionales a corto y a largo plazo y los no tradicionales como podrían ser los “Business angels”.
- Cheque Innovación Tecnológica 2014 IVACE, entre otras ayudas, que pretende impulsar acciones innovadoras en el tejido empresarial por lo que apoya la creación de vínculos entre las PYME y los centros de investigación tecnológica, proveedores de servicios en innovación y tecnología incluyendo las instituciones ubicadas en determinadas regiones europeas.
- El Instituto Valenciano de Finanzas (IVF) que presta su apoyo a aquellos proyectos que incorporan valor añadido, contienen innovación tecnológica, incrementan la productividad y competitividad de las empresas.
- El ministerio de Ciencia e Innovación también ofrece el Programa IMPLANTA, pensado para fomentar las inversiones en infraestructuras y equipamiento tecnológico de las empresas ubicadas en los Parques Tecnológicos.

Desde la Agencia de Desarrollo Local se buscará todas las líneas de financiación y de apoyo a la inversión que permita a las PYMES ser cada vez más competitivas por su modernización, innovación, y uso de la tecnología. Haciendo un esfuerzo en la promoción de la Gestión de la diversidad, la sostenibilidad social, implantación de igualdad de oportunidades o medidas medioambientales, las apuestas por la innovación así como el impulso de los nuevos yacimientos de empleo.

3. Formación Empresarial

El desarrollo de programas formativos se hace imprescindible como herramienta de trabajo tanto como medida de prevención de la pérdida de empleo, como herramienta de mantenimiento de las empresas en tiempos de crisis y de especialización para su desarrollo competitivo del futuro. El aprendizaje permanente del emprendedor es un elemento fundamental de supervivencia, para resolver los problemas de competitividad y afrontar los riesgos del desempleo, para responder a los requisitos de gestión de calidad, así como dar respuesta a las expectativas de mejora y promoción empresarial.

Inicialmente se recopilaría información referente a la oferta formativa tanto de Oliva como de la Comarca de La Safor, que se imparten desde diferentes entes y organismos:

- Centros Servef de Formación y Centros Colaboradores del Servef, que imparten formación continua para trabajadores en activo
- Confederación de pequeños y medianos empresarios (PYME).
- Sindicatos.
- Centro de turismo de Gandía y Centro de Turismo de Denia. (CDT).
- Cámara de Comercio, Industria y Navegación.
- Fundación tripartita, donde la empresa puede organizar y/o impartir el plan de formación propio, desde la detección de necesidades y posteriormente evaluar el impacto de dicho plan. Así como bonificarse por la formación de sus trabajadores, y el trabajador por su parte puede solicitar cursos de forma independiente.

Posteriormente se informaría a empresas y trabajadores para que pudieran beneficiarse de los servicios de dichas entidades, las cuales ofrecen formación de forma gratuita.

4. Potenciar la cultura empresarial

Otro aspecto a tener en cuenta sería el de promover la vinculación entre los sectores empresariales por una parte y centros de formación profesional, institutos de secundaria, academias homologadas de ciclos superiores y todas las entidades de formación ocupacional, con la finalidad de despertar el interés y motivación en los jóvenes hacia el mundo empresarial e incentivar el espíritu emprendedor de los estudiantes. Se trataría de poner a los jóvenes en contacto con la empresa a través de charlas informativas y conferencias con jóvenes empresarios. Así como darles el apoyo a tutores y estudiantes para desarrollar competencias empresariales y valorar las cualidades necesarias para poner en marcha una empresa, como empuje, creatividad constancia y habilidades para la gestión.

B) PROYECTOS EUROPEOS.

El agente de desarrollo local ha de mantener una constante consulta con el BOE, BOP y DOGV para conocer todas las convocatorias de ayudas, subvenciones y programas tanto de formación, empleo, inserción, emprendedurismo, ayudas a la innovación etc. De la misma forma no puede dejar de consultar ciertas páginas web para conocer todo sobre los nuevos programas europeos que pueden interesar al área de Promoción Económica del Ayuntamiento. Estas direcciones son; la de la dirección General de Relaciones Externas de la Generalitat Valenciana, www.programasue.info, www.guiafc.com, www.uegva.info, www1.dicoruna.es/ipe, www.aquieuropa.com, www.ivafe.es y ec.europa.eu, www.perspective2013.info,

C) EMPLEO Y FORMACIÓN

La Delegación de Ocupación y empresa colabora de forma directa trabajando en la organización y en la aportación de nuevas ideas con otros departamentos como son Comercio (AFIC), Museos, Cultural, Agricultura, Medio Ambiente, Servicios Sociales.. Hasta ahora se realiza la feria del libro, la feria del vehículo de ocasión (Motor-) junto con el motor en la agricultura, sector muy presente en la localidad, exponiéndose toda clase de maquinaria agrícola y de jardinería, tractores etc.

Para apoyar el sector del pequeño comercio tan importante en la ciudad una feria muy atractiva para el cliente, sobre todo en época de vacas flacas, es la Feria del STOCK o Outlet, en la que los comerciantes sacan productos de otras temporadas que ya no tienen en tienda y que ocupan un espacio importante en sus almacenes. Proporciona además a los expositores la posibilidad del intercambio de ideas y experiencias. En las ciudades en las que se ha promovido por primera vez ha tenido gran éxito y se ha instaurado como feria anual. Una feria interesante para la localidad también podría ser la Feria Tradicional en la que se intentaría rescatar del baúl todo lo típico de Oliva tanto sus costumbres, tradiciones, gastronomía, herramientas de trabajo, juegos, imágenes etc. feria con la que los mayores recordarán y los más jóvenes conocerán la historia puramente olivense.

Nuevos yacimientos de empleo; Esta entidad, tiene muy presente que hay que proyectar programas de fomento de empleo, de formación, de información para emprendedores o motivación hacia el autoempleo, tener en cuenta la importancia de las nuevas profesiones que surgen de nuevas necesidades sociales insatisfechas y que tienen un alto potencial en la generación de puestos de trabajo

Tanto los talleres de Empleo, como los talleres de reciclaje profesional, cursos, escuelas taller, programas de Empleo etc. deberían plantearse la posibilidad de abarcar cualquiera de las muchas alternativas que ofrecen estas nuevas profesiones.

Formar a los desempleados en ocupaciones emergentes para que su inserción en el mundo laboral les resulte más fácil.

Los sociólogos y expertos de la Comisión Europea han identificado 19 ámbitos de actividad ocupacional que se pueden agrupar en cuatro grandes grupos:

1. Servicios de la actividad cotidiana.

Servicios a domicilio; Reparto de comidas o mercancías, limpieza, atención a personas mayores o ayudas burocráticas.

Atención a la infancia

Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Ayuda a los jóvenes con dificultades

2. Servicios de mejora de la calidad de vida

Mejora de alojamientos

Seguridad

Transportes colectivos locales

Revalorización de espacios urbanos

Comercio de proximidad

Gestión de la energía. (Ahorro energético en edificios y viviendas, utilización de nuevas fuentes de energía)

3. Servicios de ocio.

Turismo. Rural, natural, de aventura etc.

Audiovisual

Valorización del patrimonio cultural

Desarrollo cultural local

Deporte

4. Servicios medioambientales

Gestión de residuos

Gestión del agua

Protección y mantenimiento de zonas naturales

Reglamentación y control de la polución y las instalaciones correspondientes

En el área de empleo y empresa se han llevado cabo programas subvencionados por el Servicio Valenciano de Empleo, (Servef), desde el año 1998, por lo que el cometido será mantener los servicios instaurados presentando las solicitudes pertinentes en tiempo y forma y estudiar el modo de mejorarlos como por ejemplo priorizando los objetivos formativos relacionados con los yacimientos de empleo y procesos de I+D+I.

Estos programas son:

- Las Escuelas-taller, Casas de Oficios.
- Taller de Empleo,
- Formación profesional para el Empleo.
- Talleres de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo.
- Planes de Empleo para determinados Colectivos con Especiales Dificultades de Inserción Laboral,
- Programas de Fomento de Empleo Público en Colaboración con las Corporaciones Locales (EMCORP)

Dentro del área de formación;

- **Unidades locales de aprendizaje.** Se trata de habilitar aulas para facilitar el aprendizaje en materia de TICs a los habitantes del municipio.
- **Talleres de reciclaje profesional** como los talleres tradicionales, son programas mixtos de formación-empleo, que posibilitan la simultaneidad de una formación específica en un oficio o actividad con la realización de un trabajo efectivo, de interés social y general. Con la peculiaridad que se incide en el reciclaje profesional de los participantes para que los proyectos que se presentan procuren la adecuación de la formación profesional a las actividades laborales que mayores oportunidades de empleo puedan desarrollar en el ámbito territorial.

Dentro del área de Fomento de Empleo;

- **Plan de empleo Local** con la contratación de personas desempleadas para la ejecución de obras, servicios o realización de proyectos de interés general y social, como mejora de su ocupabilidad y como medio de adquisición de práctica profesional que facilite su inserción en el mercado laboral. Estas actuaciones estarán relacionadas con la mejora del entorno natural como el desbroce selectivo de matorral en monte arbolado, poda y clareo de arbolado, mantenimiento y mejora de cortafuegos, fajas de protección, caminos forestales, sendas, mantenimiento de balsas, limpieza y acondicionamiento de cauces y riberas de barrancos y ríos, y conservación de suelos.

D) VISITAS A EMPRESAS

Desde el mes de diciembre del año 2012 y hasta el 31 de julio de 2014, el AEDL de l'Ajuntament d'Oliva ha efectuado visitas a empresas y comercios de la ciudad para conocer la situación actual del tejido empresarial.

A fecha de Julio de 2014 se han realizado un total de **169 visitas-entrevistas. Las efectuadas durante este último año se distribuyen de la siguiente:**

| FECHA VISITAS AEDL | NÚMERO VISITAS |
|--------------------|----------------|
| OCTUBRE 2013 | 8 |
| NOVIEMBRE 2013 | 8 |
| DICIEMBRE 2013 | 7 |
| ENERO 2014 | 8 |
| FEBRERO 2014 | 8 |
| MARZO 2014 | 8 |
| ABRIL 2014 | 8 |
| MAYO 2014 | 8 |
| JUNIO 2014 | 8 |
| JULIO 2014 | 8 |

Las visitas son programadas con antelación con los gerentes o jefes de departamento para ocasionar las menos molestias posibles al funcionamiento de la empresa en cuestión.

De las visitas realizadas hasta el momento, el AEDL ha detectado que la mayoría de las empresas visitadas no se encuentran en situación de poder contratar a nuevos trabajadores dada que su situación no es la más idónea en estos momentos. Aún así, en varias empresas se han realizado varios contactos para hacer un seguimiento en próximos meses para ver si la situación ha cambiado y se pueden llegar a realizar contrataciones o, por lo menos, ofrecer puestos de trabajo para ciudadanos del pueblo.

Otro dato significativo detectado por el AEDL durante sus visitas es que la gran mayoría de las empresas no han realizado contrataciones durante los últimos dos años (época de mayor crisis en España) y en caso de haber hecho alguna se ha efectuado a través otros medios y no a través del Servef.

El AEDL ha detectado que, en más de la mitad de las visitas realizadas a empresas y comercios de Oliva, sus gerentes o propietarios desconocen por completo o, en parte, los medios con los que cuenta el Servef para encontrar demandantes de ocupación y los procedimientos habilitados por esta entidad para gestionar ofertas de ocupación.

Por último, durante el transcurso de las visitas, el AEDL ha comprobado que gran parte de los empresarios contactados son autónomos. Oliva es una ciudad donde el pequeño y mediano comercio, las denominadas pymes, es mayoritario dentro de su tejido económico y empresarial.

II
**ANEXO PLAN ESTRATEGIA DE EMPLEO
AYUNTAMIENTO DE OLIVA
(VALENCIA)**

PAUTAS DE INTERVENCIÓN, PLANE DE ACTUACION

OCTUBRE 2014

A- FASE DE DIAGNÓSTICO

El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos. La motivación se convierte en un elemento fundamental pues permitirá canalizar el esfuerzo, energía y la conducta en general de una persona hacia el logro de objetivos que le interesan.

En las personas desempleadas, su meta es la consecución de un empleo, por lo que conocer su motivación para encontrar o mantener un empleo o para realizar acciones para buscarlo es clave para diseñar y planificar un itinerario personalizado de inserción laboral.

El Diagnóstico del grado de motivación de un/a usuario/a parte del análisis del esfuerzo y de las actividades que realiza una persona. Así pues, si una persona no realiza suficientes actividades o no dedica suficiente esfuerzo en la solución de determinados problemas, podríamos decir que esta situación no es un problema realmente importante.

Puede decirse que existe mayor motivación para el empleo cuanto mayor esfuerzo e inversión realice el individuo, cuanta mayor frecuencia, calidad y organización muestren las actividades puestas en marcha y cuanto mayor número de verbalizaciones y opiniones positivas tenga respecto al empleo

Sin embargo, conocer las variables de motivación que están relacionadas con dicho esfuerzo no es una tarea fácil así como analizar opiniones, actitudes y percepción que tiene una persona de sí misma frente a su propia implicación en un itinerario de inserción laboral., así como factores externos que pueden influir positiva o negativamente.

Conscientes de todo ello, y a partir de la experiencia de los/as orientadores/as que integramos el grupo, llegamos a la conclusión de que los colectivos diana con los que principalmente trabajamos comparten, en la mayoría de los casos, unas características comunes que hacen referencia a aspectos personales tanto positivos como negativos en relación con el empleo. Estos aspectos junto con el contexto social que les rodea se han de tener en cuenta por el/la orientador/a como un punto de referencia del que partir cuando trabajemos la motivación y la empleabilidad en un/a usuario/a. A partir de la recopilación de estas características elaboramos 5 fichas de apoyo para ampliar el conocimiento del orientador/a acerca de los siguientes colectivos:

- inmigrantes
- jóvenes con riesgo de exclusión social
- personas con discapacidad
- mayores de 45 años
- mujeres con cargas familiares

(Hay que tener en cuenta que aunque generalmente se cumplen estas características, nos vamos a encontrar con muchas variaciones)

MUJERES ENTRE 25 Y 35 AÑOS CON CARGAS FAMILIARES

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

ASPECTOS POSITIVOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- La necesidad de la urgencia económica y la responsabilidad de mantenimiento de la familia provoca una alta motivación en la consecución de un empleo.
- Conocedora de recursos sociales que la derivan a recursos laborales.
- Grado alto de implicación y responsabilidad en las tareas que emprenden

ASPECTOS NEGATIVOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- Carecen de objetivo profesional, consideración del trabajo como fuente de ingresos complementarios, bajo la óptica de la dependencia, nunca como medio para el desarrollo personal y la integración social.
- Inadaptación de las competencias profesionales por largos períodos de inactividad, especialmente en nuevas tecnologías de comunicación y la información.
- Dificultades para promocionarse o encontrar mejores empleos sólo es posible cuando son capaces de librarse de su dedicación a las responsabilidades domésticas
- Baja autoestima, deformación en la imagen que sí misma, desconocimiento de sus habilidades y capacidades
- Carecen de información sobre. Vida económica, profesiones, salarios...

- Idealización del puesto de trabajo

ENTORNO SOCIAL

- Incentivos por parte de la administración a la creación de puestos de trabajo ocupados por mujeres
- Carecen de apoyo social básico a su alrededor, la familia suele ser el principal núcleo de sus problemas
- Tendencia a ocupar puestos de trabajo de escasa cualificación y responsabilidad, lo que las hace más vulnerables en tiempos de crisis o aumento de desempleo.
- Falta de servicios o inadecuación de los mismos en relación al cuidado de personas dependientes

COLECTIVO: INMIGRANTES

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

ASPECTOS **POSITIVOS** EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- Alta motivación para trabajar ; es su motivo por el que se han desplazado al país
- Movilidad del colectivo a nivel geográfico y funcional
- Grado de adaptación elevado al modo de vida y por tanto al ámbito laboral

ASPECTOS **NEGATIVOS** EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- No adecuación de los puestos personales/profesionales con las demandas de empleo
- Falta de hábitos y disciplina laboral
- Desconocimiento del idioma
- Desconocimiento de los recursos de formación y empleo
- Urgencia en encontrar un empleo, en muchos casos no tienen las necesidades básicas cubiertas
- Escasez de redes personales que le faciliten su integración sociolaboral

CONTEXTO SOCIAL

- Creciente apoyo e implicación de diversas organizaciones sin ánimo de lucro en tareas de información , sensibilización , asesoramiento y tramitación de documentos

CONTEXTO SOCIAL

- Trabas administrativas para la obtención de documentación acreditativa para trabajar
- Los medios de comunicación realizan un tratamiento que ayuda a concebir una percepción negativa del movimiento de la inmigración
- Dentro del mercado de trabajo se les asigna ocupaciones de baja cualificación laboral, discriminación laboral: salarios, jornadas de trabajo... existe un rechazo generalizado se ve al inmigrante como un competidor a la hora de buscar trabajo.
- Precariedad y dificultades para obtener una vivienda

COLECTIVO PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

ASPECTOS POSITIVOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- Percepción del trabajo como un medio que les ayuda a sentirse útiles en la sociedad, aumentando el grado de motivación para conseguirlo.
- Las limitaciones que poseen hacen que desarrollen una gran capacidad de adaptación que se traslada también al ámbito laboral.
- Interés y necesidad por aprender para conseguir una integración sociolaboral.

ASPECTOS NEGATIVOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- Falta de formación adecuada a las exigencias del mercado de trabajo y a sus posibilidades personales
- Barreras humanas debido a una baja autoestima e infravaloración de sus capacidades
- Superprotección de la familia y el entorno.
- Temor a la pérdida de prestaciones al incorporarse al empleo.
- Proceso de adaptación mucho más largos y costosos en la empresa.

- Incentivos para la creación de puestos de trabajo para discapacitados.

CONTEXTO SOCIAL

- Tendencia del mercado de trabajo a requerir puestos de trabajo especializados.
- Imagen de la persona con discapacidad por parte del empresario como dependiente y limitada
- Incumplimiento de número de puestos reservados para personas con discapacidad dentro de la empresa.

CONTEXTO SOCIAL

COLECTIVO: JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

ASPECTOS POSITIVOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- Fácil acceso a los empleos no cualificados, no relacionados entre sí y de carácter eventual, que ayuda a cubrir sus necesidades básicas y a adquirir una cierta capacitación y experiencia profesional, hábitos de trabajo...
 - Disponibilidad real alta, la mayoría carecen de responsabilidades familiares.
- Incentivos para la creación de puestos de trabajo para jóvenes, tanto por cuenta ajena como propia

ASPECTOS NEGATIVOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- Falta de responsabilidad personal sobre la propia trayectoria vital que se ve acompañada por una falta de autonomía personal
 - Nivel de cualificación medio o bajo, iniciaron los estudios pero no los han completado con éxito.
 - La necesidad de recursos limita las posibilidades formativas
 - Valoración instrumental de trabajo
 - Carencia de motivación para emprender acciones a medio o largo plazo
 - Ausencia de objetivo profesional que ayude a marcar una trayectoria laboral y esté de acorde a sus capacidades y habilidades personales.
 - Déficit de habilidades para la toma de decisiones, solución de problemas y estrategias de afrontamiento.
- Protección social escasa o insuficiente

CONTEXTO SOCIAL

COLECTIVO: MAYORES DE 45 AÑOS

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

ASPECTOS POSITIVOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- Amplia experiencia laboral
- Disponibilidad media-alta para emprender acciones de formación e inserción laboral.
- Alta motivación e implicación para la consecución de un empleo.

ASPECTOS NEGATIVOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

- Pérdida de confianza, desilusión y degradación de la cualificación, esto les provoca que se conviertan en parados de larga duración
- Nivel de estudios muy bajo y formación profesional escasa
- Especialización en sectores y actividades en declive
- La situación de desempleo produce estados depresivos que provocan tensiones y conflictos familiares

- Existencia de incentivo a la contratación

- Mercado de trabajo más inestable, rápida obsolescencia de las habilidades y necesidad de trabajadores/as especializados/as.
- Se les considera con poca capacidad para reciclarse y adaptarse a las exigencias del mercado laboral.

CONTEXTO SOCIAL

Es necesario, en la fase de diagnóstico, indagar la percepción que tiene una persona de cómo determinados factores ya sean internos o externos influyen positivamente en sus actuaciones hacia la consecución de un empleo y por tanto habrá que reforzarle esta actitud o si por el contrario percibe que estos factores le influyen negativamente, se trabajará su reformulación o cambio de actitudes en el proceso de orientación laboral.

Para conseguir conocer el grado de motivación, podemos **utilizar** diferentes herramientas o instrumentos como cuestionarios, entrevistas individuales, test psicotécnicos u otras pruebas estandarizadas.

En el Anexo1 se adjunta un Cuestionario. Este cuestionario se aplicaría en la fase de diagnóstico y nos puede aportar información acerca de la actitud de un/a usuario/a frente al proceso de búsqueda de empleo y cómo percibe éste la influencia de determinados factores.

Es importante tener en cuenta una serie de **pautas o indicaciones** que optimizarán nuestro trabajo:

Referentes al orientador/a:

- El/la orientador/a ha de crear un clima de confianza y respeto, para que la persona pueda sincerarse y reflexionar sobre sus necesidades, deseos, motivaciones, posibilidades...*
- El/la orientador/a intentará que la persona adopte una actitud realista y positiva*
- Durante el diagnóstico se ha de tener muy claro que se quiere conseguir y valorar en cada momento.*
- Esta fase debe ser muy clarificadora para el/la usuario/a ya que posiblemente antes no haya dedicado un tiempo a reflexionar sobre sus verdaderos intereses y motivaciones.*
- *Es necesario involucrar al usuario/a en la definición de sus problemas, motivaciones... cuánto mayor sea su implicación mayor será su posterior compromiso en el proceso de inserción. Anexo 2: Ficha compromiso*

El análisis de la motivación debe:

- *Ser personalizado:* podemos utilizar test y cuestionarios, aunque es preferible realizar una entrevista personal puesto que la información que obtendremos será más completa y cualitativa.

- *tener referencias temporales*: ya que es importante saber cuanto tiempo hace que se realizaron actividades de búsqueda y con qué frecuencia.
- *tener referencias situacionales*: comprobar si dichas actuaciones tienen relación con otros hechos que han sucedido al mismo tiempo.
- *ser flexible*: Aunque se siga un esquema no ha de ser rígido.
- *Algunos indicadores son cuantitativos y otros cualitativos...* Estos requerirán mayor interpretación y subjetividad.
- *Ser polivalente*: la información que obtenemos puede ser de gran utilidad para el diagnóstico de otras variables (como la definición del objetivo profesional).

A partir de los datos obtenidos se elaborará el informe diagnóstico acerca de su motivación, en éste se resumen brevemente los resultados del mismo a partir de los cuales se formularán propuestas de actuación.

Este informe es conveniente que sea claro, conciso y de fácil lectura.

Es importante que se entregue una copia de este informe al usuario/a para que tenga un resumen de las conclusiones a las que hemos llegado acerca de su grado de motivación

Anexo 2 Modelo de Informe.

A partir del grado de motivación que hemos detectado a través del diagnóstico en nuestro/a usuario/a tenemos dos opciones:

- si esta motivación es **alta**, pasaremos a diseñar y elaborar el itinerario directamente
- si la motivación es **escasa o nula**, hemos de trabajar aspectos personales y cambiar actitudes como paso previo, ya que de lo contrario las posibilidades de éxito del itinerario se reducen tanto que habría que cuestionarse su inicio

B – APLICACIÓN DE TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS QUE TRABAJEN ASPECTOS PERSONALES Y ACTITUDES

Para trabajar el cambio de actitudes podemos aplicar técnicas y herramientas individuales y/o colectivas que se complementan entre si. Las estrategias metodológicas que se citan a continuación, tienen como objetivo captar y mantener el interés y la motivación de los/as participantes.

■B.1.Las Tutorías Individualizadas: Pautas de Actuación

- Es imprescindible crear un clima de confianza y respeto en el que el/la usuario/a se sienta cómodo/a y pueda mostrarse tal como es.
- La persona desempleada ha de sentir una relación de iguales entre el /la orientador/a y él/ella.
- No se deben emitir juicios de valor, ni implicarnos tomando decisiones.
- Estar muy atentos/as a la comunicación no verbal tanto la que emitimos como la que recibimos, nos puede aportar mucha información.
- En todo momento hemos de adaptarnos a la persona a la que estamos orientando, ponernos en su lugar y partir de su situación concreta. Tener en cuenta las características de los colectivos especiales.
- Para facilitar la claridad de las ideas que queremos transmitir es recomendable hacer uso de ejemplos concretos y familiares, entregando esquemas o informes con los temas abordados en las tutorías y las conclusiones obtenidas
- Mediante estas tutorías el/la orientador/a debe animar y motivar la actitud activa y participativa de la persona desempleada hacia una meta o fin determinado
- El/la orientador/a ha de desarrollar, educar y preparar para la toma de decisiones.
- Su información acerca de los recursos de empleo y formación ha de estar constantemente actualizada.

■Talleres preelabórales en grupos reducidos:

A continuación mostramos posibles talleres cada uno de ellos con objetivos concretos pero todos con el objetivo de propiciar un cambio de actitud negativa y mejorar aspectos personales que favorezcan su posición frente al empleo:

| Denominación del taller | Objetivos |
|--|--|
| Reflexión sobre el significado del trabajo | -Positivar el significado del trabajo -potenciar la motivación hacia el trabajo |
| Motivación para el Aprendizaje y desarrollo de la empleabilidad | -Desarrollar actitudes positivas hacia el empleo mediante el desarrollo de recursos personales que favorecen la inserción laboral. |
| Autoestima | - Desarrollar actividades positivas de inserción mediante el |

| | |
|--|--|
| | desarrollo de recursos personales y mejora del autoconcepto. |
| Definir el Objetivo Profesional | - Aclarar cual es el objetivo, la meta laboral que se persigue y motiva a actuar. |
| Descubrir nuevas Profesiones | - Conocer la organización y condiciones de los puestos de trabajos de los sectores más emergentes en la zona. |
| Comunicación | -Adquirir habilidades básicas necesarias para emprender y mantener conversación y relaciones satisfactorias con los demás. |
| Organización del tiempo eficazmente | -Adquirir estrategias para organizar el tiempo en beneficio de la conciliación de la vida familiar y laboral. |
| Trabajar bien en equipo | -Adquirir las habilidades necesarias para el trabajo en equipo fuera y dentro de una organización. |
| Estrategias para resolver problemas | -Adquirir estrategias para tomar decisiones y resolver problemas. |

Es importante tener en cuenta que todas estas acciones se deberían caracterizar por:

- Ser *Voluntarias* es una decisión propia de cada persona, protagonista en todo momento de su proceso.
- Ser *Dinámicas*, sujetas a adaptaciones constantes
- Ser *Flexibles* y adaptadas a cada colectivo y persona concreta
- Ser *Temporales*: son acciones programadas en el tiempo, de corta duración; no se pretende que el/la usuario/a se estanque en ellas, ha de avanzar en su desarrollo.

■ **Las tutorías individuales y los talleres deben ir acompañados de ACTIVIDADES que dinamicen su desarrollo para incentivar al usuario/a a mantener su atención y participación:**

- **Seguimiento de profesionales en activo y ex alumnos/as** que puedan participar en la discusión de grupo, relatando su experiencia de transición. Para conseguir mejores resultados de ésta técnica se requiere de una preparación anterior por parte del grupo de clase sobre los contenidos que sería relevante discutir, preguntas a la persona invitada...

- **Visitas informativas** con el objetivo de poner en contacto directo a nuestros/as beneficiarios/as con la realidad, sean tanto centros de formación como lugares de trabajo. Las visitas siempre tienen que ir organizadas y programadas previamente para conseguir alcanzar el objetivo marcado. Con estas visitas se ofrece una visión realista y se ayuda a desmitificar ciertos estereotipos que las personas suelen tener sobre determinadas profesiones

- **Conferencias y charlas informativas** con el objetivo de dar a conocer las características de acciones formativas, nuevas profesiones, orientaciones sobre formación y empleo...

- **Elaboración de encuesta de información local por los propios alumnos/as** con el objetivo de conocer los recursos que posee el entorno más próximo. Estas encuestas pueden ser de muchos tipo: sobre servicios, recursos, acciones formativas...

-**Estudios de casos** con tanto reales (que puede presentar el orientador/a) o simulados y ajustados a las necesidades de los/as usuarios/as con el objetivo de aprender a reflexionar acerca de los problemas en la toma de decisiones.

-**Medios audiovisuales** con el objetivo de ilustrar las informaciones (fotografías, murales, videos,)

-**Programas informáticos interactivos de apoyo** facilitando el que el/la usuario/a sea activo y eficaz en su toma de decisiones.

C- ELABORACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL

Las personas que llegan a la fase de elaboración y planificación de un itinerario de inserción deben estar motivadas hacia su participación. Pero dado que puede disminuir el grado de motivación, es conveniente también en esta fase aplicar estrategias que mantengan el nivel de motivación y eviten el abandono del itinerario.

C.1. ACCIONES DE ORIENTACIÓN

Estas acciones también pueden ser individuales o grupales.

A parte de las pautas mencionadas en el apartado anterior B.1. Es conveniente resaltar que en estas acciones el usuario es

C.2. ACCIONES DE FORMACIÓN

Para potenciar la motivación de los/as beneficiarios/as de las acciones formativas es conveniente realizar diferentes estrategias, actividades... antes, durante y después del proceso formativo:

Antes de una acción formativa:

-*Entrevista individualizada* en la que se informe de las características de la acción formativa, de los beneficios del conocimiento que al realizarla va a adquirir, y así aclarar dudas y aumentar la motivación del beneficiario/a.

-*Realización de Talleres de motivación hacia la formación, Talleres sobre la demanda del mercado laboral*, en los que se incorporen: visitas al centro de formación y así conocer las

instalaciones, a empresas del sector relacionado con la formación, invitar a los talleres a que participen empresarios/as que puedan facilitar una información real de la situación de la profesión.

-*Evaluación de competencias por parte de empresas del sector*, que ayuden a realizar un ajuste de las características personales con la demanda laboral.

-En aquellos *centros de formación* que posean acciones formativas fijas, aprovechar las instalaciones para que los alumnos/as realicen una *estancia corta en ellos*, ayudándoles a elegir la opción formativa que más se ajuste a sus aptitudes.

- *Formalizar un compromiso de formación*: documento que se firma por ambas partes (alumno/a y técnico/a) en el que se compromete cada una a cumplir unas obligaciones y a conocer sus derechos. Anexo 4: Compromiso de formación

Durante la acción formativa:

-*Adecuación a las características de los/las participantes y a sus conocimientos previos*, potenciar el aprendizaje significativo, reforzar la formación teórica con prácticas en el aula y en las empresas.

-*Encuestas de satisfacción del alumnado* sobre la acción formativa: con el objetivo de valorar si se cumplen las expectativas iniciales y poder introducir mejoras en la formación a partir de las observaciones de los/as propios/as alumnos/as.

-*Información continua de los progresos* por parte del/la docente valorando su trabajo.

-*Beca de asistencia*: se abona una cantidad por día asistido a la acción formativa al finalizar el mes.

-*Intercambio con otros/as estudiantes* que estén realizando una formación de características similares, sobre todo si ello supone un desplazamiento en el territorio nacional o al extranjero.

Después de la acción formativa:

-Realización de *contratos de formación, prácticas laborales, seguimiento y acompañamiento* por parte del/la técnico/a en la fase de incorporación al mercado laboral.

C.3. ACCIONES DE INSERCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL EMPLEO

Estas acciones van dirigidas al acercamiento de la persona desempleada al mercado laboral.

Empleo con apoyo, especialmente a colectivos especiales. Realización de prácticas.

Prácticas

La previsión de usuarios a atender al mes es: objetivos fijados 30 usuarios/as, aproximadamente.

PERSONAL TECNICO.

El personal Técnico que va a realizar las acciones de Orientación laboral es el mismo que venia realizando las correspondientes entrevistas ocupacionales y registro de Ofertas de Empleo en el Centro Asociado al Servef:

- María José Chavarría Díaz.
- Mónica Maurí Castelló.

EQUIPOS INFORMATICOS.

La Agencia de Desarrollo Local dispone de suficiente equipos informáticos (Ordenadores, Impresoras, Fotocopiadoras, cañón...) para realizar el desempeño de la Actividad de Intermediación laboral, conforme venia desarrollándola como Centro Colaborador al Servef).

RESULTADOS

- Inserción social y laboral del mayor número de participantes posible.
- Una Red de Servicios de Información y Orientación para el empleo
- Un sistema de formación integral y flexible para aportar soluciones concretas e individuales al problema de desempleo.
- Aumentar el nivel de renta familiar en la zona.
- Diversificar económicamente las zonas más desfavorecidas en la población de Oliva.

FOROS DE DEBATE

- Foro de debate para el diseño de una metodología de intervención a través de programas formativos dirigidos a colectivos con riesgo de exclusión laboral.
- Intercambio de participantes para la realización de prácticas en Centros de Aplicación y/o empresas.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

GESTIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN E INSERCIÓN Y DISPOSITIVO DE MEDICIÓN DEL MISMO.

Tal y como viene explicitado en el presente proyecto, el objetivo final es la producción de competencias. Designando con este término una combinación de conocimientos, capacidades y comportamientos que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto profesional. Todo el proyecto está construido con esta orientación. Es por eso que lo fundamental en las competencias producidas es su valor de uso.

El valor de uso implica no sólo ser eficaces en relación con los objetivos pedagógicos sino también ser pertinente con las necesidades de los actores y/o clientes de la Información, formación y asesoramiento recibidos. Es por eso que la implicación de éstos se convierte en un imperativo de la calidad del proceso de producción de competencias. En la estructura del proyecto queda patente esta intención.

A.- GESTIÓN DEL PROCESO.

No se puede pretender el éxito del proyecto gestionando exclusivamente las situaciones o los actos pedagógicos. Se debe pensar en términos de proceso. Este proceso implica al menos cinco momentos: de orientación y política, de preparación e ingeniería, de realización, de puesta en práctica y aplicación y de difusión.

A cada uno de estos momentos se asocia una calidad : de orientación y política (calidad de orientación) ; de preparación e ingeniería (calidad de concepción) ; de realización (calidad de conexión pedagógica) ; de puesta en práctica y aplicación (calidad de utilización) ; de difusión (calidad de comunicación) .

La calidad asociada a cada uno de estos momentos exige la definición de unos referenciales que van a permitir comparar los resultados que se irán obteniendo. Cada uno de estos referenciales se definirá en base a unos criterios de calidad agrupados en 8 familias: pertinencia, coherencia, adaptabilidad, conformidad, sincronización, eficacia, eficiencia y adhesión.

Si los criterios expresan lo que se espera de cada uno de los momentos y queremos que sean operativos, deberemos a lo largo de la concepción del proyecto, completarlos por medio de unos indicadores capaces de suministrarnos información significativa (una prueba, una señal) del criterio de calidad buscado. Estos indicadores serán objetivos y observables e irán acompañados de normas que establezcan el patrón con relación al cual se valorara la realidad observada. (Referenciales).

B.- DISPOSITIVO DE MEDICIÓN.

Todo control de calidad exige un mínimo de instrumentos de medida. En el caso de la Información, la formación y el asesoramiento sabemos que no es fácilmente cuantificable y que muchas veces consiste más en apreciar que en realizar cálculos de especialista.

El dispositivo de medición que se diseñara y utilizara se centrara en los siguientes ámbitos:

1. la satisfacción de los usuarios-alumnos

En el caso de los **usuarios-alumnos** los resultados de las mediciones de satisfacción serán manipuladas con prudencia. Son más bien **indicios** que **indicadores**. Sirven solo para poner en **estado de alerta**.

Una **carta de satisfacción** nos permitirá representar de forma visual y fácilmente legible la distribución del grado de satisfacción de los usuarios.

Es importante disponer de procedimientos para el tratamiento de los índices de satisfacción o de insatisfacción. Se ha de poder realizar rápidamente un **análisis de las causas**. Una **matriz de influencia** o un **diagrama causa-efecto** pueden servir.

2. La calidad de las competencias producidas.

La medición de la eficacia es una operación fundamental. Consiste en **comparar los resultados obtenidos en relación a los objetivos fijados**.

Distinguiremos tres clases de objetivos: pedagógicos (lo que han aprendido), operativos (lo que son capaces de hacer) y de impacto (sus consecuencias).

La medición de la calidad de las competencias se realizara a distintos niveles:

- Al término de la acción realizada (información, formación o Asesoramiento en creación de empresa).

Se trata de verificar si se han alcanzado los **objetivos**

Se utilizaran:

- ejercicios clásicos de evaluación (pruebas finales, cuestionarios, etc.)
- situaciones-prueba

- Durante la aplicación.

En el caso de las prácticas en empresa, se trata de averiguar en qué medida se ponen en práctica las capacidades, los conocimientos y las aptitudes dentro de las actividades profesionales.

Evaluablemos los **objetivos operativos**. Esta evaluación se realizara en base a **protocolos de observación** previamente establecidos.

3. Localización de los efectos indirectos.

Toda una serie de efectos inducidos acompañan los resultados de las acciones emprendidas: efectos indirectos.

Estos efectos son difíciles de prever. La creación de un indicador supone que se sabe por adelantado lo que se quiere observar y no es el caso de los efectos indirectos. Para estos se tratara más bien de crear un dispositivo de observación centrado en los ámbitos que sean particularmente sensibles a la formación: trabajo en equipo, modelo cultural, la motivación, la comunicación.

Se utilizaran diferentes técnicas para observar los efectos indirectos:

- observaciones “in situ “
- encuestas de opinión
- intercambio de experiencias.

EVALUACION EXTERNA

Las condiciones de una garantía de calidad.

Los procesos de producción de competencias son sistemas complejos donde la calidad no se deriva de un engranaje mecánico de procedimientos.

Entendemos por **Garantía de Calidad** el conjunto de las condiciones que hay que reunir y poner bajo control para maximizar la posibilidad de obtener la calidad prevista de las competencias que se han de producir.

Las condiciones seleccionadas estarán en el ámbito de:

- los objetivos que se desean alcanzar (pedagógicos, operativos y de impacto)
- delimitación del grupo a formar
- la transferencia de lo adquirido
- la coherencia entre los objetivos de los prescriptores y las respuestas de formación de los prestatarios de formación.
- los factores de motivación de los alumnos.
- implicación de los prescriptores

ENFOQUE “ABAJO ARRIBA”

Las acciones de sensibilización, concienciación, y el dispositivo de seguimiento y evaluación continua con los agentes económicos son una parte importante en la consecución de los objetivos y resultados finales.

Para reforzar el proyecto hay que considerar como valor añadido la transregionalidad dentro del mismo, dado que se van a desarrollar actuaciones similares y se pueden aunar los esfuerzos y optimizar los resultados previstos en el proyecto.

El modelo de intervención local a través de la colaboración con los agentes públicos y privados que se pretende crear tiene un efecto multiplicador más allá del entorno local.

16.- EFECTO MULTIPLICADOR

Los resultados de impacto que se esperan obtener son:

- Una mejora de la calidad de la información, orientación, formación y asesoramiento en la creación de empresas a través de una metodología abierta y flexible.
- Un incremento de la cooperación inter empresarial.

ASOCIACIONES Y RECURSOS EXISTENTES EN OLIVA

- Centros de Formación que realizan cursos de Formación Profesional para el Empleo: Academia García Ibáñez, Academia L'Algar.

Organismos públicos

- Escuela Permanente de Adultos.
- 2 institutos de Enseñanza Secundaria.
- 6 colegios públicos.
- Centro de Información Juvenil.
- Oficina de Información y Turismo.
- Oficina OMIC.
- Centro Social Sant Vicent y Centro Social San Francesc.

Asociaciones y entidades que pueden facilitar el desarrollo local en Oliva:

- Asociación de Comerciantes de Oliva (ACCO).
- Asociación de Hostelería de Oliva (AGEMHO).
- Asociación cultural San Miguel.
- Caritas Interparroquial de Oliva.
- Manos Unidas.
- Movimiento Junior Terra Jove.
- Cruz Roja de Oliva.
- APA colegios e institutos Oliva.
- Asociación olivense de disminuidos físicos.
- Asociación de Amas de Casa Tyrius.
- Club de Carreters i llauradors de Oliva.
- Hogar del jubilado y pensionista de Oliva.
- Asociación de Promotores y Constructores de Oliva.

Organismos públicos y asociaciones a nivel comarcal:

- Centro Servef de Empleo.
- Centro Servef de Formación.
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Universidad Popular de Gandia.
- Sindicatos (CCOO, UGT, CGT).
- FVECTA.
- INFODONA.
- Asociación Pro minusválidos Psíquicos de La Safor.
- Asociación Minusválida Físicos de La Safor.
- Fundación Espurna.
- Asociación de Promotores y Constructores de La Safor.
- Federación de Asociaciones de Empresarios de La Safor (AES).
- Asociación de Empresarios de Hostelería de La Safor (ASEMSHA).
- OCAPA.
- Centro de Desarrollo Turístico CDT Alquería del Duc.
- AFES cultural-deportiva de empresas de La Safor.
- Centros colaboradores que imparten cursos de FPO: FOREM, FORVA...