

V EDICIÓN PREMIO PROGRESO

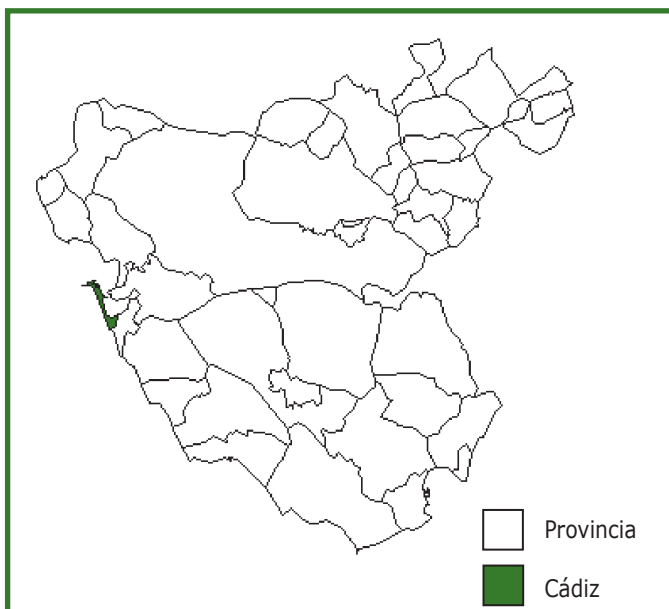


Proyectos

EMPLEO



AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ CÁDIZ



POBLACIÓN TOTAL

127.200 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

12,1 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2006

205.560.644,07 €

TÍTULO DEL PROYECTO

Itinerario Emprende en Cádiz 2004-2012

ENTIDAD PROMOTORA

Ayuntamiento de Cádiz.

ÁMBITO TERRITORIAL

La localización y el ámbito de ejecución de este proyecto se circunscriben al municipio de ejecución, en concreto en todos los centros educativos de la ciudad en los que se imparta Educación Primaria, Secundaria y ciclos formativos.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El proyecto tiene una duración de 24 meses, desde el 1 de diciembre de 2007 al 30 de noviembre de 2009.

La primera actuación se puso en marcha en el curso 2004/2005 para escolares de 6º de primaria. Posteriormente, cada nuevo curso académico se suma una actuación diferente dirigida a un nivel educativo superior, permitiendo así que el mismo alumnado pase por diferentes talleres de fomento del espíritu emprendedor a lo largo de su vida escolar.

Actualmente, nos encontramos en el curso académico 2008/2009, 5º año de ejecución del Itinerario, en el que se están desarrollando 7 actuaciones simultáneas dirigidas a alumnos que cursan desde 6º de primaria hasta bachillerato y ciclos formativos de grado medio y superior, y a padres, madres y tutores .

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El Itinerario Emprende en Cádiz 2004-2012, puesto en marcha en colaboración con los centros educativos de la ciudad, consiste en una estrategia educativa y formativa relacionada con el aprendizaje a largo plazo, y dirigida al fomento y la activación del potencial emprendedor desde edades tempranas, más allá de la adquisición de conocimientos o herramientas empresariales, como una actitud ante la vida.

Pretende provocar un cambio cultural que favorezca el desarrollo de los rasgos propios del espíritu emprendedor, potenciando así habilidades personales que, actualmente, necesita no sólo el/la emprendedor/a por cuenta propia sino, también, el trabajador/a por cuenta ajena.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Incluye 11 actuaciones diferentes dirigidas a la comunidad escolar, tanto a alumnos como a padres, madres y tutores. Están estructuradas a modo de cadena, teniendo en cuenta su primer eslabón en la Educación Primaria y el último en Bachillerato y Ciclos Formativos, tal y como se detalla en el siguiente cronograma.

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
6º PRIMARIA	Cádiz Joven Emprende							
1º E.S.O.	Empecemos a Emprender							
2º E.S.O.	Talleres y Jornadas "Mi Idea Empresarial", "Profesionales Emprendedores/as" y "Conociendo Empresas"							
3º E.S.O.	Taller "Mi Primera Investigación de Mercado"							
4º E.S.O.	Trabajemos con Cooperativas Europeas							
1º BACHILLER C.G.M.	Sesiones Información y Motivación al Autoempleo							
	Jornadas de EMPRENDIZAJE							
2º BACHILLER	Taller Empresarial							
	Jornadas de EMPRENDIZAJE							
C.G.S.	Simulador E-mpresarial Concurso de Emprendedores/as							
	Jornadas de EMPRENDIZAJE							
A.M.P.A.S.	Emprendiendo Juntos							

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Este programa cuenta con un equipo de profesionales multidisciplinar (psicólogos, técnicos de promoción económica, docentes) encargado de la coordinación, gestión y ejecución del mismo, y cuyos perfiles se describen a continuación:

Perfil del puesto	Nº de personas
Coordinadora del Proyecto - titulación universitaria superior con amplia experiencia en la coordinación de programas de prevención y empleo	1
Personal técnico de gestión - titulación universitaria superior con experiencia en gestión y seguimiento de programas desarrollados en colaboración con centros educativos	2
Docentes - titulación universitaria de grado medio y superior en carreras relacionadas con la docencia y la pedagogía, y con formación complementaria en gestión de empresas, aprendizaje y metodología didáctica	6
Personal administrativo - titulación técnico auxiliar en administración	1

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

Desde el Ayuntamiento de Cádiz, y en línea con las recomendaciones que se hacen desde la Comisión Europea en cuanto al fomento y la promoción del espíritu emprendedor en la escuela, existe el convencimiento de que la misión de los entes municipales debe ser el trabajar en colaboración con los agentes educativos para contribuir a la promoción del espíritu empresarial en este ámbito, ya que representa el escenario idónea para lograr este fin en edades tempranas.

En este sentido, desde el Instituto de Fomento, Empleo y Formación, organismo autónomo de este Ayuntamiento, se diseñó el Itinerario Emprende en Cádiz 2004-2012 con el objetivo de promover la cultura emprendedora desde el ámbito educativo. Dicho Itinerario se enmarca en el Programa de emprendedores, programa en el que se integran distintas líneas de actuación destinadas al fortalecimiento de la estructura empresarial como fuente principal de generación de empleo.

RESULTADOS

Los resultados que se exponen a continuación comprende el periodo comprendido desde la puesta en marcha del itinerario en el año 2004 hasta el curso escolar 2007/2008, al tratarse de cursos cerrados, por lo que no se van a incluir datos del curso 2008/2009 actualmente en ejecución:

- Han participado un total de 5.754 alumnos.
- Han colaborado 36 centros educativos, que representan más del 75% de la totalidad de los centros del municipio.

A continuación se exponen los resultados obtenidos detallados por cursos y nº de alumnos:

PROGRAMA-COLECTIVO	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	TOTAL
CÁDIZ JOVEN EMPRENDE - 6º DE PRIMARIA	940	399	508	498	2.345
EMPECEMOS A EMPRENDER - 1º DE ESO	--	322	307	338	967
MI IDEA EMPRESARIAL, PROFESIONALES EMPRENDEDORES Y CONOCIENDO EMPRESAS - 2º DE ESO	--	--	454	479	933
MI PRIMERA INVESTIGACIÓN DE MERCADO - 3º DE ESO	--	--	--	380	380
JORNADAS DE EMPRENDIZAJE - BACHILLERATO Y CICLOS FORMATIVOS	226	332	325	246	1.129
TOTAL	1.166	1.053	1.594	1.941	5.754

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

- Fomento de la cultura emprendedora desde las edades tempranas: iniciando el itinerario en 6º de primaria, con la intención de despertar en el alumnado la capacidad de emprender en la vida.
- Aprendizaje permanente con carácter lúdico: a lo largo del itinerario todas las actuaciones contemplan una metodología basada en juegos, simulaciones y talleres destinados a provocar la creatividad y el despertar de las capacidades.
- Aprendizaje ligado al entorno: con una perspectiva lo más próxima al contexto en el que se encuentran, los alumnos pueden comprobar in situ cómo es un proceso de producción real a través de la realización de visitas a empresas, así como mediante la exposición de experiencias de empresarios gaditanos.
- Enfoque proactivo: incentiva la motivación hacia el autoempleo como fábrica de potenciales empresarios y/o empleadores, uno de los motores del desarrollo económico de la localidad.

- Participación de toda la comunidad educativa: incluye actuaciones específicas para el alumnado y para padres y madres, además de una labor continua de concienciación del profesorado para su implicación en el programa.
- Fomento de la competitividad y el espíritu de superación: mediante la realización de concursos entre los alumnos y alumnas.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

La capacidad de transferencia del Itinerario emprende es muy alta por las siguientes razones:

- Afronta el problema general a toda la sociedad que supone la falta de espíritu emprendedor.
- Se dirige al alumnado de Primaria y Secundaria, que representa un colectivo prioritario en las directrices que en este sentido vienen dadas desde la UE.
- La adecuación de la metodología y de los materiales didácticos se ha ido contrastando a lo largo de los diferentes años de ejecución, lo que pone de manifiesto su capacidad de transferencia.
- Las actividades del itinerario son fácilmente integrables en las actividades educativas de los centros de secundaria.
- Resultan complementarias con otras actuaciones desarrolladas por otros organismos en el mismo ámbito.
- Los resultados obtenidos hasta el momento avalan su capacidad de transferencia, confirmándose anualmente en los niveles de participación alcanzados.

DATOS DE CONTACTO

María Jesús Firmat Pérez

Gerente del Instituto de Fomento, Empleo y Formación

C/ Cuesta de las Calesas, 39

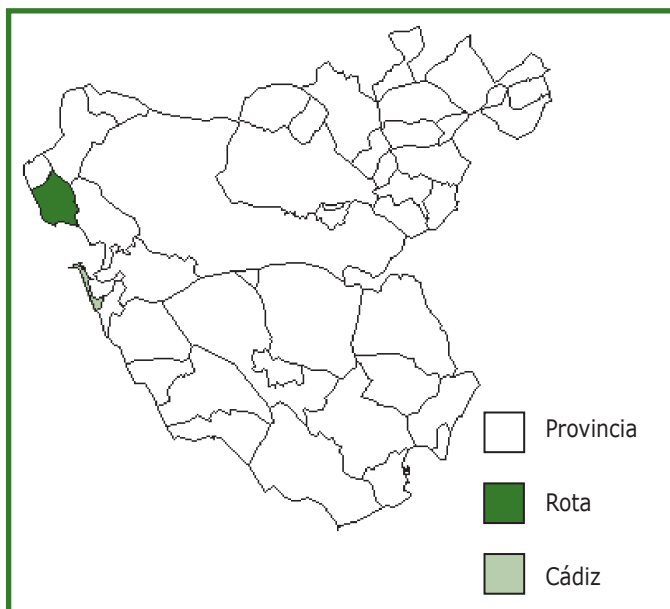
11006 Cádiz

Tfno.- 956290213

Fax.- 956201100

E-mail.- instituto.fomento@ifef.es

AYUNTAMIENTO DE ROTA CÁDIZ



POBLACIÓN TOTAL

27.918 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

84,3 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2008

41.303.031,76 €

TÍTULO DEL PROYECTO

**Programa de formación y empleo para la
integración sociolaboral "Incluye"**

ENTIDAD PROMOTORA

Excelentísimo Ayuntamiento de Rota. Si bien, la Sociedad Municipal de Desarrollo Económico de Rota, S.A.U. (en adelante SODESA), como ente instrumental, tiene por objeto la promoción de iniciativas y actividades de todo tipo tendentes a impulsar la economía y el empleo en la Villa de Rota.

Así en el Consejo de Administración de SODESA celebrado el 26 de noviembre de 2008, aprueba por unanimidad de los asistentes el proyecto y su ejecución.

ÁMBITO TERRITORIAL

Local. Municipio de Rota (Cádiz)

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El Programa de Formación y empleo para la Integración Sociolaboral, "Incluye", tiene una duración de seis meses, desde el 16 de diciembre de 2008 hasta el 15 de junio de 2009.

Dado los resultados obtenidos y la valoración positiva de las actuaciones realizadas, se está proyectando una segunda fase del mismo.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

La situación actual del mercado de trabajo, como consecuencia de la crisis económica en la que nos encontramos inmersos, está produciendo en las familias situaciones extremas de desigualdad social y falta de recursos económicos para poder hacer frente a las necesidades mínimas dentro del seno familiar.

Con este proyecto, el Ayuntamiento de Rota, a través de la Sociedad Municipal de Desarrollo Económico de Rota, S.A.U.(SODESA), hace una apuesta decidida para abrir caminos hacia el empleo y poner las bases de un futuro integrado en la sociedad entre aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral, persiguiendo el objetivo principal de dar respuesta a la realidad social del colectivo de desempleados con cargas familiares que presentan graves dificultades para encontrar un trabajo y que, como consecuencia a la falta de ingresos, puede producirse una situación de exclusión social. Se persigue este fin con acciones como:

- Integrar a dicho colectivo mediante la realización de trabajos para la comunidad. Estos trabajos repercutirán directamente en la sociedad.
- Dotar de experiencia profesional a este colectivo, consiguiendo mejorar la autoestima personal y su preparación para la entrada en el mercado laboral, facilitando la información y el asesoramiento para ayudar a definir su perfil profesional.
- Formar a los participantes en técnicas de búsqueda de empleo, nuevas tecnologías, igualdad de género, y responsabilidad ante el trabajo para la mejora de su empleabilidad; todo bajo un enfoque proactivo.
- Evitar la marginación y favorecer el arraigo familiar y social del colectivo.
- Contribuir con ingresos económicos por la compensación de su trabajo.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Este proyecto se ha desarrollado con la combinación simultánea de formación y empleo:

- Formación teórico-práctica en materias de prevención de riesgos laborales, orientación laboral, igualdad de género y habilidades para la vida cotidiana. Estas acciones formativas han representado el 10% de las horas totales del programa.
- Realización de trabajo mediante el desarrollo de trabajos a la comunidad en distintas zonas de la localidad.

La capacitación profesional se configura como el primer paso de inserción laboral de desempleados con escasa cualificación profesional y formativa. Tras un periodo de un mes de clases teóricas en aula, pasaron a desarrollar sus trabajos en la localidad.

Son 50 las familias que se han beneficiado con este programa, que durante 6 meses han venido cobrando el 75% del S.M.I., disfrutando a su vez de una contratación laboral a jornada parcial, tanto en la fase formativa como en la práctica del trabajo diario.

Los trabajos que han venido realizando son distintos a los servicios habituales que presta el Ayuntamiento y han tenido un carácter extraordinario.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Para la puesta en marcha del proyecto, además del apoyo y asesoramiento integral prestado por la Delegación Municipal de Fomento y Empleo y por SODESA, se realizaron las siguientes contrataciones de personal:

- 1 Coordinador: Arquitecto Técnico Superior

- 1 Coordinador: Arquitecto Técnico
- 1 Monitor Oficial de Pintura
- 50 peones en general

Los técnicos coordinadores han llevado a cabo la elaboración y el seguimiento del plan de actuación, la optimización del aprendizaje, realización de evaluaciones, coordinación de las actividades complementarias a la formación práctica, la gestión de los recursos materiales y humanos, planificación de trabajos a realizar, organización del trabajo, organización de los grupos, control de asistencia, así como interlocutor con los mandos intermedios de las distintas Delegaciones del Ayuntamiento para una mejor optimización de las tareas y la coordinación de la actuación entre SODESA y peticiones realizadas por las Delegaciones Municipales para la realización de trabajos por parte del personal que intervienen en el proyecto. Estos técnicos fueron contratados 6 meses a jornada completa.

A su vez, al ser los trabajos de pintura los más demandados, se contrató a un Monitor-Oficial de Pintura.

Los 50 trabajadores contratados, en su mayoría mujeres (85%), debían cumplir unos requisitos para participar en este proyecto:

- Estar inscrito en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) antes del 31.10.08
- Llevar más de dos años empadronado en Rota
- Tener cargas familiares
- No cobrar prestaciones ni subsidios
- Ser usuario de los servicios de búsqueda de empleo del Ayuntamiento.
- Sólo se concederá una ayuda por familia.

Estas personas fueron contratadas en la categoría de peón en general durante 6 meses, a jornada laboral de 25 horas semanales distribuidas en 5 días a la semana.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

Desde la responsabilidad y dentro de las limitadas competencias en materia de empleo que corresponde a las entidades locales, consideramos que debemos proporcionar instrumentos y medios orientados a la mejora calidad de vida de los ciudadanos, sobre todo para contrarrestar los efectos de:

- La desigualdad social: la situación de pobreza afecta a todas las personas, familias o grupos cuyos recursos materiales, culturales y sociales son tan precarios que están excluidos de las formas de vida aceptables. La exclusión social impide ejercer los derechos sociales, fundamentalmente el derecho al trabajo, pero también el derecho a la educación, a la formación, a la cultura, a la salud o a una vivienda digna. En este sentido, el componente fundamental de las situaciones de exclusión es la ruptura del vínculo existente entre el individuo y la sociedad, de ahí que el objetivo real de las políticas de lucha contra la exclusión no sea tanto garantizar las necesidades económicas básicas sino la solución de los problemas de fondo que impiden una correcta inserción social y laboral, desarrollando un conjunto de medidas sectoriales que cubran los distintos ámbitos de la vida personal y social y que tengan efectos no solamente paliativos, sino también educativos, dado que el trabajo constituye el medio por excelencia de adquirir derechos y deberes respecto a la sociedad. Nos lleva a hacer efectivo el principio de solidaridad social, introduciendo los instrumentos de política social necesarios para asegurar la protección económica de los colectivos e individuos menos favorecidos, tratando con ello de erradicar la marginación y la desigualdad.
- Datos sobre el paro: En los últimos meses hemos venido padeciendo el incremento de las cifras de paro, siendo superior el número de mujeres paradas (55%) frente al de los hombres (45%).

RESULTADOS

- Se destaca el esfuerzo del Ayuntamiento a la hora de apostar por este programa en el que se han invertido, a través de SODESA, 280.000 euros, pero se ha visto compensado con los resultados y valoración positiva de la ejecución del proyecto, tanto por los propios participantes, como por el resto de la población.
- Ante el numeroso grupo de personas con grandes dificultades para cubrir incluso sus necesidades más básicas, se les puede dar ayuda de carácter social o bien se les puede dar una oportunidad, ofreciéndoles un trabajo que les ayude a formarse para poder ejercer una profesión y labrarse un futuro. Esta última opción es la que hemos elegido con el proyecto "Incluye".
- El Ayuntamiento debe atender como prioridad los problemas de los ciudadanos, aportando medidas contundentes e inmediatas. Así, con el programa 'Incluye', se ha ofrecido un empleo como contraprestación de los trabajos realizados a la comunidad por los participantes, dando a su vez dignidad a estas familias.
- En cuanto a los resultados de los trabajos realizados, se han atendido las peticiones y demandas de las distintas Delegaciones Municipales, y que resulta complicado incluir en el trabajo diario que se acomete desde la Delegación Municipal de Servicios Municipales.
- El personal participante no ha supuesto cubrir puestos de plantilla, sólo apoyar el servicio que se realiza por cada Delegación, así han realizado principalmente trabajos como: limpieza en calles y plazas de la localidad, mantenimiento de zonas públicas del complejo de Costa Ballena, labores de limpieza en las zonas de playas, pasarelas y pinares, limpieza de cartelería, pintura de mobiliario urbano, adecentamiento y pintura de Colegios Públicos, mantenimiento de instalaciones deportivas, montaje de eventos de fiestas y cultura, pintura y adecentamiento del Vivero de empresa Santa Teresa y de instalaciones de centro de formación y empleo, etc.
- Se destaca que, además de traducirse en una obra social muy importante, también contribuye al adecentamiento de distintas y numerosas instalaciones y zonas de nuestro pueblo.
- Este programa, que alcanzará su fin el próximo mes de junio, ha generado una gran demanda por parte de ciudadanos con escasos o nulos ingresos familiares.
- Un aspecto importante es que estas familias, al haber estado contratadas durante 6 meses y tener cargas familiares, podrán ser perceptores durante 21 meses del Subsidio de desempleo por pérdida de empleo (Ayuda familiar), lo que supone garantizar unos ingresos mínimos mensuales a estas familias.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

Consideramos el proyecto "Incluye" como un novedoso programa de empleo y apoyo social, diseñado especialmente en estos momentos de crisis en los cuales los más desfavorecidos se ven especialmente afectados.

Un aspecto a destacar, es el consenso establecido para llevar a término el proyecto. Se formó una Comisión de Valoración, formada por un representante de cada uno de los grupos políticos que conforman la Corporación municipal (RRUU, PSOE, PP e IU), que ha estudiado cada una de las solicitudes y seleccionado a las personas, de manera que quedara evidencia de la necesidad de empleo y de ingresos económicos de cada una de las familias.

Entre los aspectos innovadores de este proyecto destacamos:

- Creación directa de empleo
- Formación en el trabajo para su cualificación profesional.
- Favorecer la incorporación de la mujer en el mercado laboral.

- Empleo como contraprestación de los trabajos realizados a la comunidad por los participantes, dando a su vez dignidad a estas familias y repercutiendo directamente en el resto de la sociedad.
- Trabajar aspectos fundamentales con los trabajadores: salud y seguridad laboral, medio ambiente, nuevas tecnologías, búsqueda de empleo, aspectos personales, etc.
- Trabajar aspectos que faciliten la inserción laboral tras la finalización del proyecto.
- Posibilidad de percibir el Subsidio de desempleo durante 21 meses.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Se prevé la continuidad de este programa, dado los buenos resultados obtenidos en materia de empleo y efectos positivos sobre el territorio.

Con nuestra candidatura a la V Edición del Premio Progreso pretendemos difundir nuestra experiencia a otros municipios que estén interesados en su puesta en marcha e implantación, para así contribuir de manera clara al intercambio de iniciativas de desarrollo local y de actuaciones en pro del bienestar y de la erradicación de desigualdades sociales.

Este proyecto pionero y de carácter innovador, puede ser precedente para la realización de otras actuaciones similares, pues las actividades y colectivos a los que se dirige son semejantes al resto de comunidades.

Si bien es verdad que la entidad local ha realizado un gran esfuerzo económico para su puesta en marcha y ejecución, este hecho se ha visto gratamente recompensado con los resultados obtenidos.

DATOS DE CONTACTO

M^a del Carmen Pérez Durán

Dirección Técnica de la Sociedad Municipal de Desarrollo Económico de Rota, S.A.U.

Plaza de España, 2-1^a Planta. Edif. García Sánchez

11.520 Rota (Cádiz)

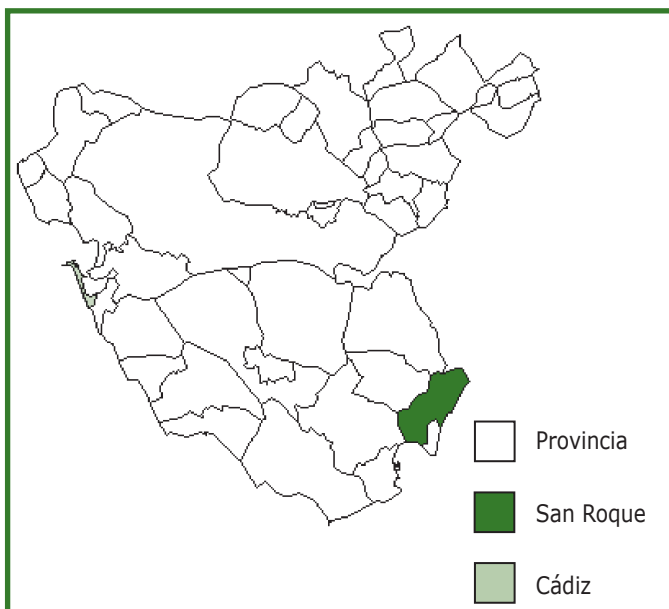
Tfno.- 956829113

Fax.- 958815314

E-mail.- fomento@aytorota.es

sodesa@aytorota.es

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE CÁDIZ



POBLACIÓN TOTAL

28.653 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

146.24 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2007

64.000.000 €

TÍTULO DEL PROYECTO San Roque Integra

ENTIDAD PROMOTORA

Ayuntamiento de San Roque

ÁMBITO TERRITORIAL

Local

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

De septiembre 2008 a septiembre de 2009

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El objeto principal de este proyecto es promover actuaciones que faciliten la integración al mercado de trabajo y aumenten la empleabilidad de colectivos con especiales dificultades en el acceso al empleo, así como promover y potenciar el desarrollo de actitudes necesarias para la efectiva inserción sociolaboral de los mismos. Para ello se cuenta con un número total de 50 participantes y un objetivo mínimo del 36% de inserción laboral.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Para alcanzar los objetivos marcados en el proyecto "Intégrate" se van a articular cuatro fases de actuación:

FASE I: Prospección del Mercado de Trabajo – Duración 2 meses.

Prospección intensiva: para conocer la situación real del mercado de trabajo endógeno y realizar un diagnóstico empresarial, al objeto de obtener la información y los canales de acceso para potenciar las actuaciones que se van a acometer en la siguientes fases del proyecto; y Prospección selectiva: en la que las visitas a empresas serán realizadas en función a los perfiles y las necesidades de los participantes.

FASE II: Captación y Diagnóstico Ocupacional de los participantes – Duración 4 meses.

Se clasificarán en 3 grupos diferenciados:

- Los Integrados por el colectivo sin cualificación profesional: recibirán Formación.
- Los Integrados por el colectivo con cualificación sin experiencia: que realizarán Prácticas Profesionales.
- Los Integrados por el colectivo con formación y experiencia: se les derivará hacia un itinerario para el empleo por cuenta ajena o un itinerario hacia el autoempleo.

FASE III: Acciones directas para la Integración Laboral – Duración: 5 meses.

Va a constituir el área operativa del proyecto, llevándose a cabo las acciones de Formación y Prácticas Profesionales. Además, se realizará n de manera individualizada y grupal acciones de: Información, Orientación y Asesoramiento, Acompañamiento a la inserción y a las prácticas, Seguimiento de las mismas.

FASE IV: Gestiones para la recopilación de documentación y cierre del programa – 1 mes.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

- 1 Director/a: Diplomado/a en Relaciones Laborales, con 2 años mínimo de experiencia.
- Se ha contado con un tutor de inserción y una persona de personal de apoyo y comercial.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

Este plan integral para el empleo "Intégrate" viene motivado por el elevado índice de desempleo existente en el municipio, que afecta principalmente a colectivos en riesgo de exclusión social y mujeres con problemas de integración laboral, suponiendo un reto dada la actual situación en la que se encuentra el país.

RESULTADOS

- En el año 2007:
 - o 60% de participantes contratados.
 - o 38% de participantes recibieron formación específica que les capacitó para desempeñar una profesión.
- En el año 2006:
 - o 78% de participantes contratados.

- o Un 40% de participantes recibieron formación específica que las capacitó para desempeñar una profesión.
- o Un 6% de las participantes se reincorporaron al sistema educativo para completar la formación recibida.
- En el año 2005:
 - o 40% de participantes contratados.
 - o 90% de participantes recibieron formación específica que las capacitó para desempeñar una profesión.
- En el año 2008: total de un 90% de participantes contratados, además un 12% de los participantes ha recibido formación específica que les capacita para desempeñar una profesión. Un 50% de participantes ha recibido formación transversal dirigida a completar y mejorar su empleabilidad. Un 56% de los participantes ha realizado prácticas laborales en empresas, finalizando la mayoría de ellas con inserción laboral.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

- La combinación de acciones de distinta naturaleza encaminadas a la inserción laboral tales como: Información, Orientación y Asesoramiento, Formación, Prácticas Laborales, Acompañamiento y Seguimiento de las acciones.
- La figura del/a tutor/a de inserción como nexo de unión y ejecución de las distintas acciones, las ofertas de empleo y los participantes, siendo esta figura crucial a la hora de negociar los convenios de colaboración y vincular a la empresa con un compromiso de contratación.
- La figura del/a tutor/a laboral, que va a ser el profesional que guíe y enseñe a lo/as participantes que realizan prácticas en empresas, favoreciendo así que lo/as participantes adquieran las destrezas profesionales en un entorno real, aumentando de esta manera sus posibilidades de inserción.
- La prospección del mercado laboral, como fuente de información de la situación real, que nos ayudará a la hora de programar y ejecutar las distintas acciones que se llevarán a cabo durante el programa.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Dada la situación por la que actualmente atraviesa nuestra comunidad autónoma con una creciente tasa de desempleo, y viendo los resultados obtenidos con este proyecto a lo largo de los últimos cuatro años, consideramos que el mismo es muy ejecutable en cualquier otro municipio puesto que éste es un proyecto muy dinámico y flexible. Únicamente habría que adaptar las acciones a realizar en función de los resultados obtenidos en la prospección de mercado que se hiciera en el territorio en cuestión y analizar el perfil de los demandantes de empleo de esa zona.

DATOS DE CONTACTO

Francisco J. Collado Segovia

Jefe de Unidad de AMDEL

Edificio Diego Salinas pabellón A s/n

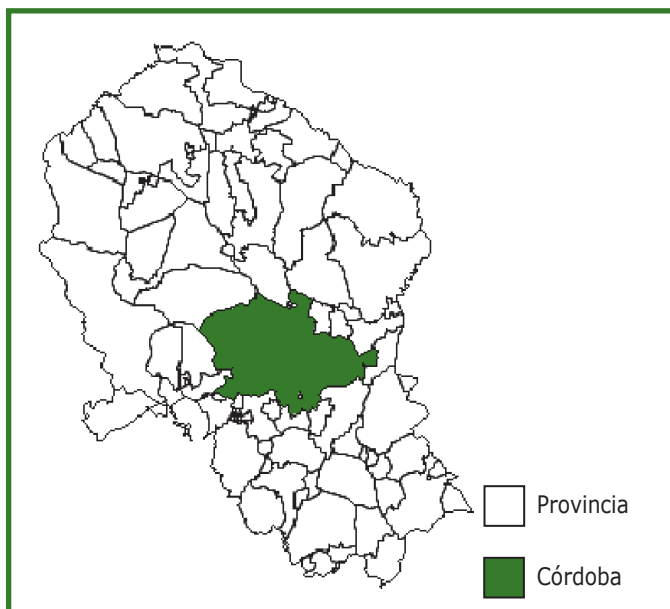
11360 San Roque (Cádiz)

Tfno.- 956782325

Fax.- 956694010

E-mail.- amdel@sanroque.es

AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA CÓRDOBA



POBLACIÓN TOTAL

325.453 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

1.253 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2007

263.512.019 €

TÍTULO DEL PROYECTO II Pacto Local por el Empleo y el Fomento Empresarial de la Ciudad de Córdoba

ENTIDAD PROMOTORA

Ayuntamiento de Córdoba.

ÁMBITO TERRITORIAL

El municipio de Córdoba.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Desde el 1 de enero de 2008 hasta el 30 de junio de 2011.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

La creación de empleo estable y de calidad y el fomento y desarrollo empresarial de la Ciudad de Córdoba, con el objetivo de impulsar y estimular la estabilidad y el desarrollo de nuestras empresas, fomentar y favorecer la inversión local y/o foránea de actividades empresariales. Del mismo modo favorecer las condiciones que contribuyan al fomento de la creación de empleo estable y de calidad, de forma intensiva, duradera y en igualdad de oportunidades. Todo ello en un modelo sostenible de desarrollo económico, tecnológico y social que queremos para nuestra ciudad.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Área 1: Fomento Empresarial y Promoción de la Ciudad

1. Fomentar la creación de actividad empresarial y dinamizar el tejido empresarial.
2. Cubrir la demanda actual y potencial del suelo industrial.
3. Promocionar e impulsar la Ciudad de Córdoba como lugar idóneo para la implantación de actividades empresariales y Ciudad de Negocios.
4. Captar y atraer inversiones locales y/o foráneas.

Área 2: Empleo e Inserción laboral

1. Crear empleo estable y de calidad.
2. Fomentar y apoyar la estabilidad del empleo actual.
3. Apoyar la mejora de la empleabilidad en nuestro municipio.
4. Favorecer la inserción laboral de aquellos sectores de población con especiales dificultades de incorporación al empleo y de personas en riesgo de exclusión social.

Área 3: Desarrollo Económico, Tecnológico y Social

1. Facilitar y favorecer un desarrollo socioeconómico sostenible del Término Municipal de Córdoba.
2. Fomentar la cultura emprendedora.
3. Impulsar la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (I+D+i).
4. Potenciar y apoyar la integración voluntaria en las empresas de medidas de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC); la cultura y aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales y la igualdad de oportunidades.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

35 personas pertenecientes al Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba y 15 personas pertenecientes a cada una de las entidades integrantes del II Pacto.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

El Ayuntamiento de Córdoba promovió y suscribió el Segundo Pacto Local por el Empleo y el Fomento Empresarial con todas las Administraciones Públicas (Subdelegación del Gobierno, Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía, Diputación Provincial, Ayuntamiento de Córdoba), Agentes Económico (CECO) y Sociales (UGT, CCOO), y los Grupos Municipales de Izquierda Unida, Partido Socialista y Partido Popular, siguiendo la senda positiva que produjo la primera edición del Pacto. La Unión y Coordinación de todas las Administraciones Públicas con los Agentes Económicos, Sociales y Políticos que interactúan en nuestro Municipio contribuye a crear sinergias y evitar duplicidades en cuanto a las actuaciones a llevar cabo en materia de empleo, el fomento empresarial y el desarrollo económico, social y tecnológico.

La oportunidad de llevarlo a cabo, sin lugar a dudas, radica en el momento económico en el que nos encontramos, alto desempleo, economía estancada, consumo ralentizado y falta de financiación para las empresas y familias.

Su viabilidad viene claramente definida por la voluntad, de todas las Entidades que lo han suscrito, de contribuir a mejorar los indicadores económicos negativos que en la actualidad se están observando.

RESULTADOS

Los resultados se conocerán específicamente cuando finalice el año 2009, no obstante el primer resultado que ha de ser resaltado es que Todas las Administraciones Públicas, Agentes Económicos, Sociales y Políticos con representatividad municipal han suscrito el II Pacto.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

- Su apuesta por un modelo de desarrollo económico sostenible medioambientalmente.
- Su apuesta por la creación de empleo de calidad: estable y con igualdad de oportunidades (mujer-hombre).
- Su apuesta por el desarrollo de empresas responsables socialmente, ajustadas a los criterios de la UE sobre RSC.
- Metodológicamente, el Pacto deja claro que hay que partir de la prospección real del mercado de trabajo para la toma de decisiones de acciones o programas a desarrollar: ajustar las acciones a las demandas reales.
- Su apuesta por el fomento de la actividad cultural como motor de desarrollo, lo que tiene beneficios generales para la ciudadanía y para la creación de empleo.

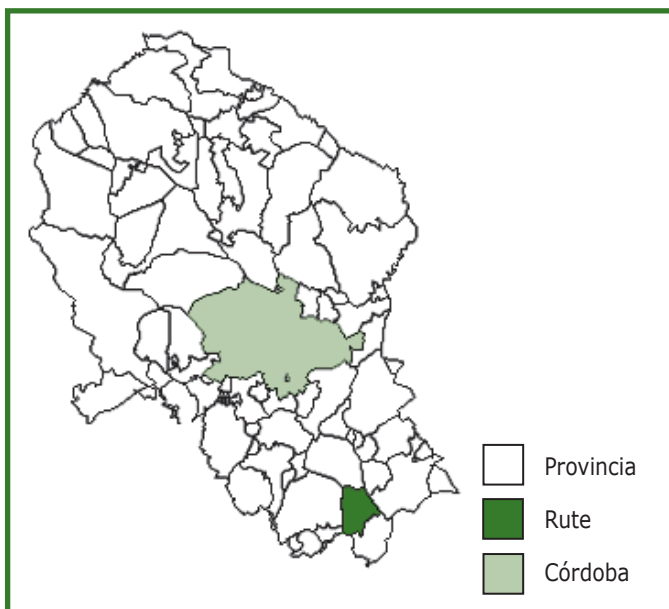
POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Es manifiestamente posible ponerlo en práctica en otros territorios de Andalucía ya que las Entidades que lo han suscrito tienen representación en todo el Territorio andaluz.

DATOS DE CONTACTO

Valentín Priego Ruiz
Delegado de Desarrollo Económico y Empleo
Capitulares, s/n
14471 Córdoba
Tfno.- 957764229
Fax.- 957441281
E-mail.- valentin.priego@ayuncordoba.es

AYUNTAMIENTO DE RUTE CÓRDOBA



POBLACIÓN TOTAL

10.430 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

131 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2007

8.083.671,84 €

TÍTULO DEL PROYECTO Escuela de Alta Decoración de Rute ALDECORT

ENTIDAD PROMOTORA

El Ayuntamiento de Rute y Manuel García Gómez

ÁMBITO TERRITORIAL

Andalucía, España, Europa.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Desde el año 2005.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

La Escuela de Alta Decoración de Rute, ALDECORT, fue fundada por Manuel García Gómez en febrero de 2005, con el apoyo del Ayuntamiento de esta localidad y basado en la dilatada experiencia con que cuenta el promotor, tanto en el desarrollo de una actividad empresarial dedicada a la realización de trabajos en alta decoración en edificios, como en la impartición de numerosos cursos de formación y cualificación profesional de desempleados, así como de acciones de formación para trabajadores en activo, de cara a su actualización profesional.

Manuel García Gómez se formó y recibió la Medalla de oro en el Instituto Superior de Pintura "Van Der Kelen y Logelain". Bruselas (Bélgica). Especialidad: Pintura decorativa, Imitación de mármoles, maderas y pátinas.

Manuel García ha continuado su formación en Italia y Barcelona con los profesionales más cualificados del sector de la Alta Decoración. Así mismo ha impartido conferencias tanto en el ámbito nacional como internacional.

Durante el año 2007 la Escuela de Alta Decoración de Rute se ha consolidado como centro de formación especializado en la Alta Decoración impartiendo cursos a más de 500 profesionales del sector, así como conferencias, visitas al centro de distintas Escuelas Taller, Casas de Oficios, e Instituciones Públicas. El número de profesionales alumnos/as casi se duplica en el 2007, con respecto a los años 2005 y 2006.

La Escuela de Alta Decoración de Rute, ALDECORT, es un centro especialmente concebido para la formación en materia de pintura - centro de formación homologado por la Junta de Andalucía - que gracias a la elevada calidad de las enseñanzas teórico-prácticas impartidas en el mismo, a la diversidad de sus cursos y seminarios, así como al nivel de equipamiento de sus instalaciones, está catalogado no sólo como el mejor centro de su especialidad en España, sino como una referencia a nivel europeo.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

La Escuela de Alta Decoración de Rute, S.L., desde sus inicios en el ámbito de la formación, lleva a cabo distintas modalidades de acciones formativas. Los beneficiarios de esta formación son tanto personas desempleadas, demandantes de empleo, como profesionales de la pintura que en su afán de mejora pretenden capacitarse en nuevos sistemas de aplicación de materiales así como profundizar en el uso de los mismos.

En el marco de la Formación Profesional Ocupacional y como centro colaborador del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, están impartiendo ya la tercera edición de la especialidad formativa de "Pintor", con unos resultados muy positivos tanto en participación, aprovechamiento e inserción laboral de los alumnos/as formados.

En lo que respecta a la formación y especialización de profesionales del sector de la pintura, la asistencia a los cursos de profesionales de toda España, les convierte en la entidad de referencia, en el campo de la formación de este sector. Al mismo tiempo que, el interés de los profesionales que han participado en los cursos, anima a que continúen programando acciones de mayor nivel de cualificación y especialización, que cubra así, las necesidades y expectativas de este colectivo de profesionales.

También es de destacar en este apartado, el interés que para las entidades promotoras y participantes en proyectos de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, la Escuela de Alta Decoración de Rute, S.L. está despertando, no en vano, cada año aumentan el número de visitas que reciben en la escuela.

Por último, la Escuela de Alta Decoración de Rute, viene colaborando con las empresas fabricantes de pinturas y materiales para la decoración, más importantes a nivel nacional e internacional, para ser centro impartidor de la formación específica necesaria para la aplicación y uso de los materiales de estos fabricantes.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

- Dirección: Manuel García Gómez.
- Administración: M^a Jesús Delgado Núñez; M^a Isabel Cáceres Laguna (Graduado Social).
- Formación: Ana Martín López (Licenciada en Bellas Artes); Juan Jesús Repiso Porrino (Licenciado en Bellas Artes).

- Producción: (Tanto en Formación como en Trabajos de Aplicación). Inmaculada Jaraba Ariza; Francisco Javier Ramírez Sánchez Aprendiz; Antonio Trujillo Díaz; Rocío Márquez Avilés; Francisco Manuel Moreno Ayllón; Noe Hierro Meurer; Yannick Van der Mije; María Araceli Osuna Ojeda; María Molina Espejo.
- Colaboradores: Bernabé Guerrero Cubero (psicólogo); Juan Manuel Arcos Molina.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

La Escuela de Alta Decoración de Rute, ALDECORT, es un centro formativo especializado en todas las ramas relacionadas con la pintura y decoración que atrae a profesionales interesadas en formarse y/o perfeccionar disciplinas que tradicionalmente se venían aprendiendo a base de años y años de dedicación.

En este centro, único en España, se forma desde su creación tanto a profesionales como a desempleados que ven en este oficio una salida laboral con futuro.

Gracias a este proyecto Rute se está haciendo un hueco en la formación especializada en alta decoración, no solo a nivel de Andalucía y España sino también de otros países de Europa como Portugal, Andorra o Inglaterra.

El Ayuntamiento de Rute colabora en este proyecto cediendo los locales en condiciones ventajosas, hasta que la empresa se haga con unas instalaciones de su propiedad.

RESULTADOS

La formación especializada en pintura y alta decoración dirigida a profesionales es el verdadero origen y motor que da sentido a la existencia de la Escuela de Alta Decoración de Rute. Por la escuela, desde el año 2005, han pasado más de 527 profesionales del sector de la pintura y alta decoración. Esta escuela ha impartido más de 1769 horas de formación al colectivo de profesionales alumnos/as que han pasado por sus clases. Con una media de 35 a 40 horas por alumno. Los profesionales hechos y formados en el tajo, que sufren sobremanera el intrusismo profesional que persiste en el sector, y que encuentran en la escasa oferta formativa especializada, la vía que les garantiza la supervivencia de su empresa familiar, por lo general.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

Con esta oferta formativa especializada, la Escuela de Alta Decoración de Rute, está propiciando la aparición de un nuevo profesional de la pintura y alta decoración, que es capaz de diversificar y adaptar la gama de trabajos que ofrece a sus clientes, que utiliza sistemas de aplicación y materiales que reducen el coste y aumentan las prestaciones y garantías para sus clientes. Este nuevo tipo de emprendedor en la pintura y alta decoración, que valora la formación, es el que posibilita la creación de empresas de cierta envergadura, diversificadas a la hora de cubrir una amplia gama de necesidades de trabajo distintas, que son las que le garantiza su supervivencia y en definitiva la creación de más empleo y de más calidad.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

“La educación es el arma más poderosa que tenemos para cambiar el mundo”
Nelson Mandela.

La educación y La formación son unos de los pilares fundamentales para el desarrollo de nuestros pueblos. Al igual que en Rute se ha creado un centro de formación especializado en la “Alta Decoración” buscando un hueco de mercado detectado por el

ruteño y profesional del sector Manuel García (recurso endógeno), en otros territorios perfectamente se pueden crear centros de formación especializados en ámbitos relacionados con los profesionales de la zona.

De este proyecto, además de su especial filosofía se puede aprovechar su metodología, “buen hacer”, organización y otros aspectos que lo han catapultado a la élite de la formación profesional en su ámbito de actuación.

DATOS DE CONTACTO

Javier Ángel Gámez Díaz

Agente de Empleo y Desarrollo Local

Toledo, 2

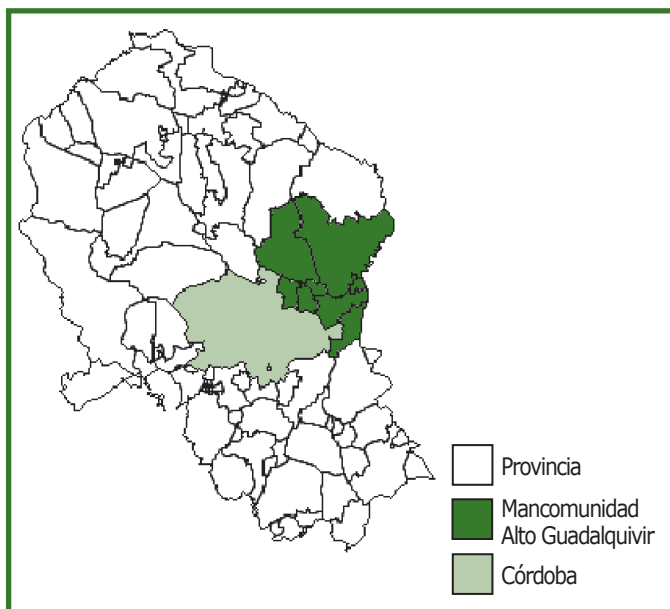
14960 Rute (Córdoba)

Tfno.- 9575328878

Fax.- 957532714

E-mail.- desarrollo@rute.org

MANCOMUNIDAD ALTO GUADALQUIVIR CÓRDOBA



POBLACIÓN TOTAL

44.127 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

1.297 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2007

2.903.882,37 €

TÍTULO DEL PROYECTO Emprendiendo en el Alto Guadalquivir Emprende Alto

ENTIDAD PROMOTORA

Mancomunidad de Municipios Cordobeses del Alto Guadalquivir.

ÁMBITO TERRITORIAL

Comarca Cordobesa del Alto Guadalquivir, formada por los municipios de Adamuz, Bujalance, Cañete de las Torres, El Carpio, Montoro, Pedro Abad, Villa del Río y Villafranca de Córdoba.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El proyecto tiene una duración de 24 meses, desde el 1 de diciembre de 2007 al 30 de noviembre de 2009.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El programa consiste en promover y generar iniciativas de autoempleo, incluidas en el marco de los Nuevos Yacimientos de Empleo referidas a los sectores:

- Servicios de la vida diaria. (Servicios a domicilio, nuevas tecnologías, ayudas a jóvenes en dificultades y la inserción).
- Servicios de mejora del marco de vida (Comercio de proximidad).

- Servicios Culturales y de Ocio (Iniciativas turísticas, valorización del patrimonio cultural).
- Servicios de Medio Ambiente (Protección y mantenimiento de zonas naturales).

Destinatarios del proyecto: Personas desempleadas de la Comarca del Alto Guadalquivir. Haciendo especial hincapié en jóvenes y mujeres.

Los futuros autónomos realizarán un itinerario formativo y podrán disponer de asesoramiento individualizado. Los autónomos constituidos podrán recibir una ayuda económica para la puesta en marcha del negocio.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

FASE A) Fase de información, difusión y formación:

- Información y difusión del Proyecto: prensa, tv., radio, etc.
- Selección del colectivo destinatario. Captación de beneficiarios, sesiones informativas del Proyecto en los 8 municipios de la comarca, atención de forma personal e individualizada a todos los posibles beneficiarios, jornada comarcal de información y captación, selección de los beneficiarios.
- Formación específica y formación para la elaboración del Plan de Negocio.

FASE B) Fase de puesta en marcha y lanzamiento de los proyectos de autoempleo:

- Elaboración del Plan de Negocio y estudio de los proyectos de autoempleo al objeto de determinar la viabilidad de los mismos. Detectar ideas de negocio que generan empresas reales y viables.
- Puesta en marcha del negocio.
- Ayuda directa para la puesta en marcha del negocio, a los autónomos constituidos.

FASE C) Fase de seguimiento, consolidación y tutorización.

- Tutorización y seguimiento de los negocios creados.
- Elaboración de página web a los autónomos y creación de una red de negocios NYE.
- Jornadas de cooperación y Transferencia de resultados.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Para la realización del Proyecto se cuenta con un técnico responsable del programa, contratado con cargo al Proyecto, además de la gerencia y de los distintos técnicos de la Mancomunidad en sus diferentes áreas. (servicio de orientación, centro de información a la mujer, etc.).

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

El mayor interés de la Mancomunidad en la realización del proyecto, es la creación de empleo en la Comarca del Alto Guadalquivir, favoreciendo la generación de autoempleo entre jóvenes y mujeres (dos colectivos con especiales dificultades en el acceso al mercado laboral) bajo la modalidad de trabajo autónomo individual. Se pretende con este proyecto crear negocios reales y viables en cada uno de los municipios de la comarca, con un gran carácter innovador, propiciando el aprovechamiento de recursos endógenos que aún estaban sin desarrollar en la comarca, dando a conocer la potencialidad de estos sectores y servicios que demanda la sociedad y que no tiene las necesidades cubiertas. Además, con este programa también se pretende potenciar la capacidad de emprender, fomentando el espíritu emprendedor, así como formar a los autónomos en gestión de empresas.

RESULTADOS

Dentro de este Proyecto, se han puesto en marcha 10 iniciativas de autoempleo, estando en situación de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos. De estos 10 negocios constituidos, 6 son mujeres y 4 hombres, oscilando sus edades entre 28 a 45 años.

Los proyectos generados han sido los siguientes:

1. Perito Judicial y Gestor Técnico Inmobiliario para ayuda a jóvenes.
2. Centro Pilates. Salud y rehabilitación basada en programa de ejercicio físico (método Pilates).
3. "La tienda en casa" Servicio a domicilio. Comercio de productos no perecederos, a través de página Web y compras On Line.
4. Energías renovables (Comercio e instalación de placas solares, calefacción y climatización).
5. Empresa de Servicios de Ayuda a Domicilio.
6. Parafarmacia.
7. Oficina de Seguros y Reaseguros. A través de las Nuevas Tecnologías.
8. Acuicultura ornamental. Criadero de peces tropicales y autóctonos.
9. Comidas caseras y tradicionales, especialidades. Gerente de las instalaciones de bar de una piscina descubierta.
10. Apertura de una óptica.

Se trata de proyectos muy novedosos e innovadores dentro de la comarca, dentro de sectores y servicios que no estaban cubiertos y que demandaba la población.

Comentar que en la actualidad el programa se encuentra en la Fase C) de seguimiento, consolidación y tutorización.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

El programa en sí es innovador en todo su conjunto, ya que se trata de crear empleo en sectores relacionados con los nuevos yacimientos de empleo y además de gran potencialidad en la zona.

Destacar uno de los caracteres innovadores del Proyecto que ha estado en el diseño del Plan de Formación teórico y práctico, dando a los beneficiarios dos opciones, una por correo postal y otra a través de una Plataforma E-Learning por internet, constando a su vez la acción formativa de dos partes: una parte presencial y otra a distancia, favoreciendo así a los beneficiarios el acceso a la formación y adaptándola a las necesidades reales de cada uno de los futuros autónomos.

Otro carácter a destacar dentro del Programa es la variedad de proyectos e iniciativas de autoempleo relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo, muy novedosas e innovadoras, que se han creado dentro de la comarca, en sectores y servicios que no estaban cubiertos y que demandaba la población, propiciando el aprovechamiento de recursos endógenos que estaban aún sin desarrollar dentro de la comarca del Alto Guadalquivir.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Consideramos que este proyecto sí tiene la posibilidad de ser puesto en práctica en otros territorios, ya que todavía hay mucho que hacer dentro del marco de los nuevos yacimientos de empleo, sectores que son demandados por la sociedad y que aún están sin cubrir. Lo que sí es cierto, es que el proyecto tendrá que ser adaptado a las

necesidades de cada zona donde se pretenda desarrollar, teniendo en cuenta todos los recursos endógenos del territorio. Sin duda el resultado, tanto en número de proyectos creados, colectivo emprendedor, especialidad de proyectos, sectores y actividades de negocio, serán totalmente diferentes.

La Consejería de Empleo, tiene prevista una nueva convocatoria de este programa para impulsar proyectos promovidos por las corporaciones Locales en el marco de los Nuevos Yacimientos de Empleo en la orden de 6 de abril de 2009.

DATOS DE CONTACTO

Ana María García Delgado

Técnica del programa

Plaza de Jesús, 11

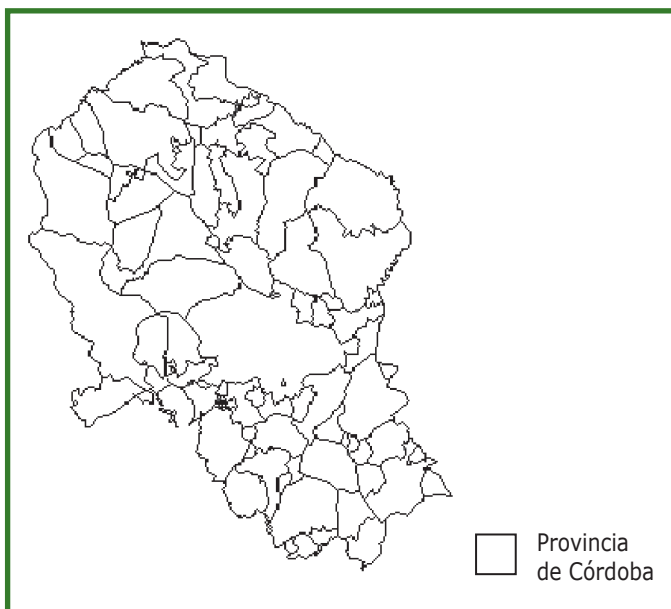
14600 Montoro (Córdoba)

Tfno.- 957160500

Fax.- 957161645

E-mail.- alpe@altoguadalquivir.com

CONSORCIO PROVINCIAL DE DESARROLLO ECONÓMICO CÓRDOBA



POBLACIÓN TOTAL

792.182 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

13.769,5 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2008

4.303.008,72 €

TÍTULO DEL PROYECTO

Proyecto EQUAL "Nuevos empleos para las mujeres de Córdoba"

EQUAL NEMCO

ENTIDAD PROMOTORA

Consortio Provincial de Desarrollo Económico de la Diputación de Córdoba.

ÁMBITO TERRITORIAL

La provincia de Córdoba.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El proyecto se ha desarrollado durante un período de 2 años, desde el 1 de octubre de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Equal Nemco surge de dos constataciones: por un lado, la existencia de prácticas discriminatorias y desiguales que dificultan la inclusión sociolaboral de las mujeres cordobesas, y por otro, el bajo nivel de coordinación existente entre los diversos agentes sociales y laborales de la provincia de Córdoba.

El Proyecto Equal Nemco de ámbito provincial ha tenido como objetivo general, impulsar la integración social efectiva a través de la incorporación laboral de los diferentes colectivos de mujeres con riesgos de exclusión sociolaboral de la provincial

de Córdoba, motivando y acompañando a estas personas para el acceso al empleo y a la plena integración sociolaboral.

- Objetivos específicos: detectar y fomentar los nuevos empleos que generan los servicios de proximidad, crear una red de Centros Nemco y mejorar la empleabilidad.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Las intervenciones del proyecto se estructuran en programa de trabajo nacional y programa de trabajo transnacional:

Programa de trabajo nacional:

1. El e-Observatorio: ha consistido en la realización de un diagnóstico sobre los nuevos empleos para las mujeres en el mercado de la provincia de Córdoba.
 2. Servicio Sociolaboral Integral de Mujeres: Este servicio asesora a la usuaria y la orienta para desarrollar itinerarios con la finalidad de incorporarse al mercado laboral. Tres fases o laboratorios:
 - 2.1. Laboratorio de orientación: tratando aspectos de carácter socio-familiar, nivel formativo, laboral y profesional.
 - 2.2. Laboratorio de desarrollo profesional: fase de formación y empleo. Las usuarias reciben tanto formación básica como específica en especialidades relacionadas con los nuevos empleos (atención a colectivos de infantil y a personas mayores). Finalizada la formación se realizan prácticas en entidades colaboradoras (Residencias de ancianos, guarderías, colegios públicos, etc.).
 - 2.3. Laboratorio de intermediación laboral: asesoramiento individual para el acceso al empleo por cuenta ajena o propia.
- Las usuarias se han beneficiado de unas becas por asistencia para la realización del itinerario y ayudas económicas dirigidas a usuarias que tuvieran a su cargo hijos/as menores de 3 años.
- Se han concedido subvenciones para la generación de actividad.
3. Acciones de difusión y sensibilización: mediante e-boletines, página web, seminarios y un Congreso Temático.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

El Consorcio Provincial de Desarrollo Económico ha sido la entidad promotora y coordinadora del proyecto. Para ello, se constituye un equipo de trabajo formado por ocho técnicos del Consorcio y cinco auxiliares administrativos. El organigrama ha sido el siguiente: un coordinador (Gerente del Consorcio, Ldo. en Derecho), Área de Gestión Económica-Financiera y Administrativa (2 Lda. en Empresariales y 1 Ldo. en Derecho), Área de Mejora Servicio de Empleo (2 Diplomadas en Relaciones Laborales), en Transnacionalidad (1 Lda. en Derecho y 1 Lda. Psicología).

La estructura que se creó en la provincia de Córdoba para gestionar el Servicio Sociolaboral Integral de Mujeres ha sido los 9 Centros Nemco ubicados en la provincia (sedes de las Mancomunidades) y en Córdoba capital. Gestionado por una técnica tutora-orientadora, responsable de llevar a cabo el servicio integral y los itinerarios que han recibido las beneficiarias del proyecto. Las titulaciones del personal técnico se reparten entre las licenciaturas de Psicología (3), Ciencias Ambientales (1), Derecho (2), Psicopedagogía (1) y Diplomada en Turismo (1).

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

La constitución de una Agrupación de Desarrollo con una metodología de trabajo participativa, surge del esfuerzo coordinado y la intención de trabajar en cooperación con los diferentes actores claves ante el problema que presentan las mujeres desempleadas con riesgo de exclusión sociolaboral.

El proyecto Equal Nemco ha desarrollado actuaciones que aportan valor añadido a las realizadas en el territorio. Las actividades de orientación, formación y asesoramiento en un itinerario dirigido a colectivos de mujeres con riesgo de exclusión sociolaboral de toda la provincia de Córdoba, en especialidades relacionadas con los nuevos empleos.

El aspecto innovador parte del análisis previo de un diagnóstico de las nuevos empleos para las mujeres de Córdoba. Interviniendo en las usuarias mediante el desarrollo personalizado de itinerarios integrales de inserción y facilitando la participación de la usuaria mediante las becas salario. Todo ello, desarrollado mediante la creación de los Centros Nemco distribuidos en la provincia y formado por un equipo multidisciplinar.

La cooperación transnacional que desarrollan actuaciones conjuntas para paliar la discriminación y desigualdades. El intercambio de experiencias ha reforzado el programa nacional.

RESULTADOS

El proyecto Equal Nemco ha seguido un sistema de evaluación continua de las acciones llevadas a cabo tanto interno como externo. Los resultados obtenidos:

- El e-Observatorio: ha elaborado un Estudio de los Nuevos Empleos de la Mujeres de Córdoba, una Guía de Nuevos Empleos para Mujeres y el Inventario de Recursos.
- El Servicio Sociolaboral Integral de Mujeres: en sus distintas fases se han obtenido los siguientes resultados:
 1. Laboratorio de Orientación: atendidas un total de 2.348 mujeres.
 2. Laboratorio de desarrollo profesional: formadas un total de 790 mujeres.
- Laboratorio de intermediación laboral: se han insertado por cuenta ajena un total de 195 mujeres. Por cuenta propia se han constituido seis empresas.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

Los aspectos innovadores del proyecto Nemco pueden sintetizarse en:

- La Red de Centros Nemco: distribuida por la provincia que han prestado un servicio basado en una metodología de proceso integral y personalizada.
- La constitución para la gestión y coordinación del proyecto, de una Agrupación de Desarrollo formada por agentes claves del territorio, incorporando asociaciones del colectivo beneficiario.
- El equipo multidisciplinar conformado por técnicos especialistas en cada área del itinerario realizando un seguimiento de cada fase.
- El itinerario se adapta al perfil de la usuaria.
- La formación específica en empleos de utilidad social como nuevos empleos que se están generando en los servicios de proximidad.
- Las becas-salario como herramienta motivacional que cubren necesidades básicas.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

El proyecto Equal Nemco surge con la idea de trabajar para unos colectivos desfavorecidos, mujeres con riesgo de exclusión sociolaboral. Este proyecto se puede extrapolar a cualquier territorio de Andalucía porque las estadísticas siguen marcando aún hoy en día que las mujeres siguen presentando un porcentaje de desempleo mucho más elevado que los hombres. No sólo en Córdoba, sino en el resto de Andalucía y en todo el territorio nacional. Será muchos más fácil llegar al colectivo, en aquellos territorios que cuenten con una red de entidades cercanas a ellas como ha sido el caso de la AD Nemco integrada por asociaciones, sindicatos, empresarios y mancomunidades.

Todas las acciones implementadas en las zonas han sido positivas para el desarrollo formativo, laboral y social de las mujeres atendidas.

DATOS DE CONTACTO

Antonio Poyato Poyato

Gerente del Consorcio Provincial de Desarrollo Económico

Avda. Mediterráneo, s/n. Colegio Provinciales Edif. 1, 3ª planta

14011 Córdoba

Tfno.- 957211464

Fax.- 957211593

E-mail.- consorcio@dipucordoba.es

AYUNTAMIENTO DE GRANADA GRANADA



POBLACIÓN TOTAL

792.182 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

87,8 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2006

324.710.174,26 €

TÍTULO DEL PROYECTO

**Proyecto de Inserción Sociolaboral de personas
en riesgo de exclusión social**

ENTIDAD PROMOTORA

Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada y Excmo. Ayuntamiento de Granada, a través del Área de Atención a la Familia, Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades.

ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito de actuación de este proyecto es Granada capital.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El proyecto comenzó el 1 de Julio de 2004 y continúa desarrollándose en la actualidad. Se renueva anualmente, cada 1 de enero.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El objetivo general de este proyecto es promover la Integración Sociolaboral de aquellas personas en situación o riesgo de exclusión que participan en programas de intervención social, ya que se venía detectando la necesidad de dar una respuesta municipal integral, conectando el trabajo social con los recursos de empleo. Se trata de dotar a la población beneficiaria de instrumentos personales y profesionales que

potencien su autonomía personal y las posibilidades de acceso al mercado laboral, mejorando su empleabilidad y su integración sociolaboral, a la par que se trabaja con las empresas del territorio para captar oportunidades de empleo y una disposición favorable a la incorporación en sus plantillas de estas personas con especiales dificultades.

Se dirige a tres colectivos diferenciados:

- Personas sin hogar.
- Personas reclusas (en segundo y tercer grado penitenciario), liberadas condicionales y exreclusos.
- Personas en situación de vulnerabilidad social (mujeres con cargas familiares no compartidas y situaciones de riesgo, personas con discapacidad, población inmigrante, perceptores/as de ingresos mínimos de inserción y personas residentes en zonas de extrema exclusión social).

Las personas atendidas provienen de:

- Los distintos Centros de Servicios Sociales Comunitarios.
- Centro de Atención a la Mujer.
- Servicio de Atención al Inmigrante.
- Equipos de Tratamiento Familiar.
- Centro de Orientación y Asistencia Social al Transeúnte (COAST).
- Casa de Acogida Luz Casanova y Residencia Madre de Dios.
- Centro de menores Bermúdez de Castro.
- Equipos de tratamiento del Centro de Penitenciario de Albolote y de la Sección Abierta.

La metodología es integral e integradora. Se han puesto en marcha mecanismos eficaces de coordinación entre el personal específico de este proyecto y los/as profesionales de Servicios Sociales, Tratamiento Penitenciario y Asistencia a personas sin hogar, de forma que sean tenidos en cuenta todos los elementos que influyen en el proceso de inserción sociolaboral de las personas: aspectos personales, familiares y sociales.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

1. Derivación y acogida: las personas que participan son derivadas desde los Servicios Sociales municipales, el equipo de Tratamiento Penitenciario y otros centros ya mencionados, con un informe de su situación sociopersonal. El equipo técnico del proyecto realiza una entrevista inicial de acogida, mediante la que se evalúa su situación y el nivel de empleabilidad.
2. Diseño de itinerarios individualizados de inserción: Una vez realizada la valoración del informe de derivación y la entrevista personal inicial, se trabaja en las siguientes líneas de actuación:
 - Orientación profesional
 - Diseño y planificación del itinerario individualizado de inserción sociolaboral.
 - Sesiones individuales de orientación.
 - Talleres de orientación grupal y desarrollo de habilidades sociales.
 - Formación ocupacional
 - Derivación a recursos formativos, tanto del IMFE como de otras entidades.
 - Apoyo económico, mediante becas, para la asistencia a los procesos formativos.
 - Inserción sociolaboral

- Diseño, desarrollo y seguimiento de prácticas profesionales en empresas
 - Prospección de empresas para la captación de ofertas, en función de los perfiles de los beneficiarios.
 - Acompañamiento en todo el proceso de inserción.
 - Autoempleo
 - Fomento de la cultura emprendedora y motivación hacia el autoempleo.
 - Información, asesoramiento y apoyo para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.
 - Tramitación de microcréditos para emprender concertados con Cajas de Ahorro y fundaciones.
3. Seguimiento de casos: durante todo el proceso, multidisciplinar.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Las personas contratadas expresamente para el desarrollo de las actuaciones son tres:

- Una Técnica de Orientación/Inserción de personas reclusas y exreclusas.
- Una Técnica de Orientación/Inserción de personas en riesgo de exclusión.
- Una Técnica de Orientación/Inserción de personas sin hogar.

El perfil de las técnicas de orientación/inserción es el siguiente:

- Titulación universitaria de grado medio o superior relacionada con las ciencias sociales (Trabajo Social, Sociología, Psicología, Psicopedagogía, Educador Social o Magisterio), con formación complementaria en inserción sociolaboral y orientación laboral. Cada una de ellas tiene experiencia laboral relacionada con la orientación/inserción y con el colectivo en concreto al que atiende.

Además de las Técnicas de Orientación/Inserción, se han de considerar las actuaciones de coordinación que se llevan a cabo por personal de plantilla de las tres principales instituciones implicadas:

- El Instituto Municipal de Formación y Empleo
- El Área Municipal de Atención a la familia, Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Granada.
- El equipo de tratamiento del Centro Penitenciario de Albolote y la Sección Abierta.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

La exclusión social es una realidad a la que se enfrentan cada vez con mayor frecuencia los colectivos de riesgo, las personas que han estado o están privadas de libertad en prisión y las personas sin hogar. Estas personas suelen tener en común los siguientes elementos:

- Baja formación y cualificación académica.
- Insuficiente experiencia laboral, no adaptada a las necesidades del mercado de trabajo.
- Escasez de recursos personales y económicos.
- Carencia de hábitos laborales y habilidades sociales.
- Desinformación de las vías de acceso a la formación y de búsqueda de empleo.

Desde los Servicios Sociales del Ayuntamiento se atiende a las personas que se encuentran en estas situaciones marginales y se buscan soluciones a su problemática sociopersonal; sin embargo, aun estando muchas de ellas en disposición de iniciar un itinerario de inserción laboral que les permita posteriormente acceder a un empleo, que es el vehículo de integración social más efectivo, se carecía de recursos específicos de empleo para una atención especializada; tampoco existía la coordinación y seguimiento interdisciplinar necesario para lograr avances globales en cada una de ellas. Cuando se interviene de manera parcelada entre los distintos servicios, cuales son servicios sociales y empleo, es evidente que no pueden conseguirse resultados duraderos por la falta de recursos de empleo, de unos, y por la poca adaptación metodológica a las personas destinatarias, así como el escaso conocimiento de la globalidad de la persona, de otros, siendo limitado el seguimiento que puede hacerse de su evolución si no se conectan ambos servicios.

Este proyecto ha proporcionado soluciones al problema. Se han articulado medidas eficaces que posibilitan la integración de muchas de estas personas en el mercado laboral y, por ende, en la sociedad. Habiéndose demostrado que la metodología estandarizada de inserción no suele funcionar, se han puesto en marcha procesos adaptados a sus necesidades, que se revisan de forma continua a través de una estrecha coordinación entre los distintos servicios que trabajan con ellas. Las actuaciones son integrales, conectando el ámbito personal, social y laboral. Se han logrado aunar esfuerzos y racionalizar los recursos existentes; la puesta en común del conocimiento y resultados del trabajo de los servicios sociales con los de empleo municipales permite alcanzar el objetivo propuesto.

RESULTADOS

A lo largo de tres años y medio de ejecución del proyecto, se ha trabajado con 1.530 personas en situación de riesgo o de exclusión social. De ellas, 284 se han formado en ocupaciones con salida laboral, atendiendo a sus recursos y posibilidades, 89 han realizado prácticas profesionales en empresas, 513 han sido contratadas laboralmente y 14 han puesto en marcha un empleo por cuenta propia. Ello nos ofrece un porcentaje de inserción del 34,38 %, cifra muy positiva si consideramos el bajo nivel de empleabilidad del que parten, bien por sus aspectos personales o sociales, bien por la resistencia que tienen las empresas para incorporarlas a sus plantillas.

DATOS CUANTITATIVOS POR COLECTIVOS: (desde 01/07/04 hasta 30/04/09)

INDICADORES	PERSONAS SIN HOGAR	PERSONAS EN RIESGO EXCLUSIÓN	PERSONAS RECLUSAS Y EXRECLUSAS	TOTALES
Personas que iniciaron el proceso de inserción	367	739	424	1.530
Personas que recibieron formación para el empleo	50	161	73	284
Personas que realizaron prácticas profesionales	6	71	12	89
Personas que se insertaron laboralmente	124	331	57	512
Personas que iniciaron su autoempleo	0	11	3	14

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

El aspecto más innovador de este proyecto radica en la conexión real y específica que para este objetivo de inserción sociolaboral se ha producido entre dos Áreas municipales, encargadas de los servicios sociales y del empleo, respectivamente, a las que se ha sumado el equipo de tratamiento del Centro Penitenciario de Albolote. El Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE) y el Área de Atención a la Familia,

Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades desarrollan conjuntamente acciones que fomentan la inserción sociolaboral de grupos y personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social, aunando recursos y esfuerzos.

Destacamos los principales elementos innovadores de esta intervención coordinada:

1. Planificación y trabajo conjunto de los distintos profesionales implicados el itinerario de inserción sociolaboral, lo que permite:
 - Tener información completa de las personas usuarias y planificar acciones conjuntas para la consecución de los objetivos.
 - Inculcar coordinadamente el sentido de la responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
 - Trabajar desde la prevención con los usuarios en situación de riesgo
 - Intercambiar permanentemente la información de evolución de casos para reconducir las actuaciones.
2. Aprovechamiento de los recursos de formación y empleo del resto de proyectos desarrollados por el IMFE, de los que se benefician estas personas.
3. Realización de acciones a medida, cual es la formación en el puesto de trabajo.
4. Adaptación de la captación de ofertas de empleo a las personas destinatarias, al contrario de lo que sucede en las acciones estandarizadas de empleo.
5. Acompañamiento a la inserción, en todas sus fases.
6. Fomento de la responsabilidad social de las empresas, sensibilizándolas individualmente para incorporar en su plantilla a estas personas.
7. Trabajo en Red con otras entidades con el objeto de coordinar esfuerzos y crear sinergias, facilitando y promoviendo el intercambio y aprovechamiento de los recursos, que se ponen a disposición de las personas beneficiarias de este proyecto. También se logra la transferencia de conocimientos.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Este tipo de proyecto se puede implantar fácilmente en otros Ayuntamientos de Andalucía. Se ha de disponer, al menos, de los servicios sociales comunitarios y algún servicio de empleo municipal, esté o no diferenciado en organismo autónomo.

Para ser puesto en práctica es necesario acometer las siguientes fases:

- Manifestación de voluntad política de poner en común recursos de ambas áreas municipales.
- Designación de las personas coordinadoras del proyecto, de una y otra área, pertenecientes a la propia plantilla de personal, quienes se encargan de diseñar el plan de trabajo conjunto, dar las instrucciones pertinentes al personal dependiente de las mismas, a fin de realizar eficazmente las derivaciones y los informes, y realizar el seguimiento de la evolución del proyecto.
- La contratación expresa de personal técnico de empleo para la inserción laboral, que variará en función del número de las potenciales personas beneficiarias. En unos casos bastará con la asignación de personal ya existente para realizar estas funciones, como es el caso de los Agentes Locales de Promoción de Empleo (ALPES); en otros, la contratación será obligada, como es el caso de Granada, por el volumen de personas a atender.

La experiencia de Granada ha demostrado que la inversión económica realizada en los tres contratos es rentable, pues el trabajo de los servicios sociales comunitarios es más alentador cuando se cuenta con recursos municipales de empleo a los que derivar a las personas, cuando se puede acceder a información concreta sobre su evolución en

la búsqueda de trabajo y, sobretodo, cuando se logra conjuntamente insertarles en el mercado laboral pues, con ello, minoran o desaparecen la mayoría de los problemas asociados.

DATOS DE CONTACTO

M^a Telesfora Ruiz Rodríguez

Directora-Gerente del Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada

C/ Hornos de San Matías, 4

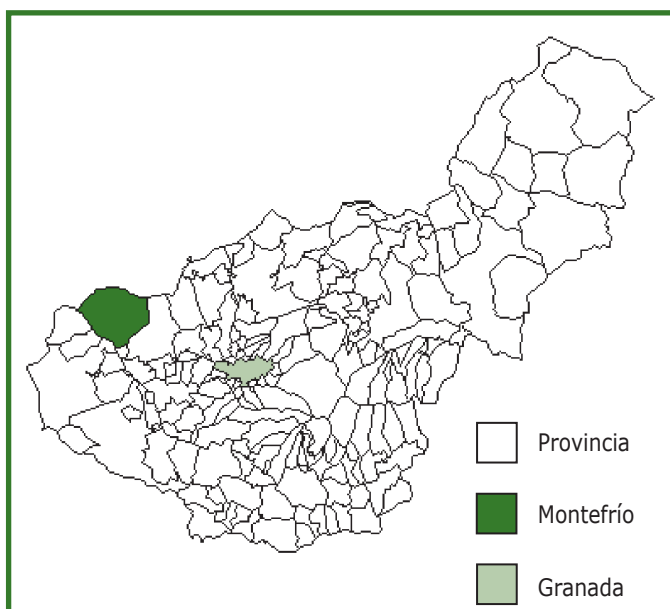
18009 Granada

Tfno.- 958216120

Fax.- 958224925

E-mail.- telesfora.ruiz@imfegranada.es

AYUNTAMIENTO DE MONTEFRÍO GRANADA



POBLACIÓN TOTAL

7.030 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

254 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2007

8.002.437,18 €

TÍTULO DEL PROYECTO

Plan de fomento de Empleo Agrario Especial de Ayuda a Domicilio

ENTIDAD PROMOTORA

Ayuntamiento de Montefrío.

ÁMBITO TERRITORIAL

Término municipal de Montefrío: casco urbano y población diseminada.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Del 1 de octubre del 2008 al 30 de junio del 2009.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- Con las trabajadoras de la lista del PFEA del INEM. Contar con la experiencia en materia de ayuda a domicilio y posteriormente poder acreditarse como auxiliares, profesión muy demandada para la atención de las personas dependientes en su domicilio o también cuando acumulen un año poder presentarse a las pruebas no presenciales para obtener el título de auxiliar sociosanitario. También en su aplicación se ha compatibilizado la vida familiar y laboral, principio pragmático de la legislación laboral de las nuevas políticas de inserción laboral de la mujer, teniendo una jornada de trabajo más flexible, facilitando que las mujeres con cargas laborales se inserten laboralmente, cuestión importante en sectores que

no están relacionados exclusivamente con el sector agrícola, como es el servicio de ayuda a domicilio. Nuevo yacimiento de empleo.

- Con las personas en situación de dependencia. Prestar servicio de ayuda a domicilio con terapia ocupacional en su hogar, a todas las personas en situación de dependencia de forma permanente hasta que obtengan los recursos de la ley 39/2006 o de forma provisional en los siguientes casos:
 - Altas hospitalarias.
 - Respiro familiar.
 - Enfermedades transitorias.

En general todas aquellas personas en situación de dependencia permanente o temporal que se encuentran incapacitadas para la realización de las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria y que también necesitan el servicio de terapia ocupacional en el hogar y que no disponen de otros recursos públicos cuando se produce la necesidad. Teniendo en cuenta que se da de baja en este servicio a los usuarios que van obteniendo los recursos de la ley 39/2006, quedando este servicio para complementar los ya mencionados de la ley como por ejemplo el respiro familiar con ayuda a domicilio para la persona cuidadora.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Actuaciones con las trabajadoras del PFEA de AD:
 - Formación teórica: ley de la dependencia 39/2006, orden de la ayuda a domicilio 15 de noviembre de 2007.
 - Formación práctica: actividades básicas de terapia ocupacional, masaje terapéutico, movilizaciones y aseo en cama.
- Actuaciones con las personas en situación de dependencia:
 - Atención en las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, tomando como punto de referencia las presentes en la orden de ayuda a domicilio 15 de noviembre de 2007
 - Promover la autonomía personal de estas personas dependientes, estimulándolos para que participen y colaboren en dichas tareas haciendo más rehabilitadoras y terapéuticas las distintas actividades.
- Actuaciones con los cuidadores familiares:
 - Apoyo psicosocial.
 - Orientación sobre recursos sociales.
 - Asesoramiento sobre ayudas técnicas.
 - Orientación sobre la adaptación funcional del hogar.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

A) Equipo Técnico:

- Trabajadora social (jornada completa), cuyas funciones son: recepción de las personas demandantes del servicio, bien derivadas de los servicios sociales comunitarios o bien derivadas de otras personas de su entorno; información, valoración y asesoramiento a los usuarios demandantes del servicio; realización de expedientes (informe social y pía); visitas y entrevistas rutinarias para controlar el funcionamiento del servicio; derivación de casos para solicitar otros recursos públicos competencia de los servicios sociales comunitarios.
- Terapeuta ocupacional (jornada completa) con funciones de: evaluación de las capacidades físicas y cognitivas de los usuarios; valoración del domicilio respecto

a las barreras arquitectónicas; realización de actividades semanales en cada domicilio: actividades cognitivas, psicomotricidad...; supervisar y controlar que las actividades realizadas por las auxiliares tengan un carácter rehabilitador y estimulador; información sobre las ayudas técnicas más adecuadas a cada usuario según sus necesidades; realización de informes de terapia ocupacional de los casos atendidos.

- Coordinadora de ayuda a domicilio (jornada completa), cuyas funciones son: planificar y organizar el trabajo de las auxiliares; enseñar y dirigir las tareas propias de la "ayuda a domicilio"; supervisar el correcto desarrollo de las prestaciones asignadas a cada usuario; organizar, asignar y cambiar usuarios y horarios de trabajo ajustándose a las incidencias que sucedan durante el mes; coordinación con otros profesionales para complementar la formación de las auxiliares; orientar a las auxiliares en los problemas que se les planteen ofreciéndoles los recursos o alternativas existentes.

Independientemente de estas funciones individuales, podemos citar otras que realiza este equipo conjuntamente como:

- Valoración y entrevista de las personas demandantes.
 - Visitas al domicilio de estas personas.
 - Seguimiento de los casos.
 - Selección del personal del PER.
 - Formación e información del programa del PFEA especial de ayuda a domicilio.
 - Coordinación con los recursos socio-sanitarios del entorno.
 - Reuniones semanales con las auxiliares de ayuda a domicilio.
 - Presentación mensual de los usuarios dependientes-auxiliares.
- B) Trabajadoras de la lista del INEM: seis auxiliares de ayuda a domicilio por mes, en total 54 trabajadoras.
- C) Del programa de apoyo a este PFEA: una fisioterapeuta a media jornada.
- D) Recursos humanos complementarios:
- Servicios sociales comunitarios.
 - Área técnica, arquitectura.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

- La población mayor se ha duplicado y en un porcentaje importante son personas en situación de dependencia (1600 personas mayores).
- La actividad económica principal se reduce al sector agrario (campaña de aceituna) y es necesario buscar otras alternativas de empleo.
- Las mujeres son el colectivo a las que más afecta el paro.
- El ayuntamiento de Montefrío dentro de sus iniciativas políticas, en relación con las necesidades sociales, hace hincapié en políticas de promoción de la autonomía personal (programa actíivate) y atención a las personas en situación de dependencia y generadoras de empleo.

RESULTADOS

a) Resultados cuantitativos:

- Auxiliares contratadas: 54.
- Auxiliares que han conseguido empleo: 10%.

- Personas atendidas en situación de dependencia: 67.

b) Resultados cualitativos:

- Ha sido una gran satisfacción por parte de los usuarios atendidos el haber conocido este programa, pues se les ha ofrecido una atención rápida en todas sus necesidades que hasta ahora no habían sido atendidas por no disponer de otros recursos, debido al proceso burocrático complejo que requieren los mismos e incluso llegando a ser tan imprescindible que se encuentran muy preocupados por el mes de descanso de julio en el que no hay PFEA hasta que no se renueve el siguiente programa.
- En cuanto a las trabajadoras ha habido un cambio en su concepción de la ayuda a domicilio y debido a este cambio la mayoría expresan su deseo de trabajar en este nuevo campo.
- Se ha producido una divulgación de la ayuda a domicilio en la población en general, más terapéutica y rehabilitadora, a través de las personas que han participado en el programa de forma directa e indirecta.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

- Un proyecto generador de empleo porque de éste han conseguido empleo el 10% de las trabajadoras en una empresa de ayuda a domicilio que trabaja para atender a las personas en situación de dependencia en el ámbito público y privado.
- Es un nuevo yacimiento de empleo que anteriormente no tenía mucha relevancia por ser un entorno rural y el tejido industrial muy limitado siendo el sector agrícola la base de su economía.
- Genera empleo en el colectivo de mujeres, el cual tiene más índice de paro.
- Compatibiliza la vida familiar y laboral.
- Y la atención de las personas en situación de dependencia, resaltar como innovadora la terapia ocupacional que hace una estimulación física y cognitiva contando con material especializado para ello (juegos, libros, material de psicomotricidad, encastrables, plastilina terapéuticas...) y fisioterapia en el propio domicilio del usuario, la orientación.
- Se ha atendido a usuarios aislados socialmente por la dispersión geográfica del municipio de Montefrío (Montefrío tiene viviendo en cortijos 1.500 personas de población general).

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

En cualquier territorio que reúnan los condicionantes principales para desarrollar dicho programa: la existencia de personas en situación de dependencia y características de desempleo y ruralidad similares.

Destacar que el PFEA de servicios según las características del territorio puede ser destinado para otros servicios que atiendan las necesidades que surjan en dicho territorio, por ejemplo un PFEA de turismo, etc.

DATOS DE CONTACTO

Agustín García Moreno

Concejal de Empleo

Plaza de España, 7

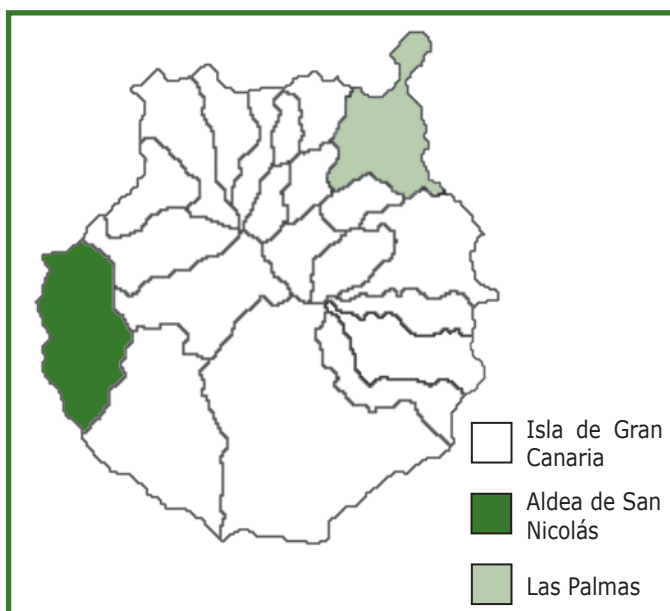
18270 Montefrío (Granada)

Tfno.- 958336136

Fax.- 958336186

E-mail.- agustin.garcia.moreno@juntadeandalucia.es

AYUNTAMIENTO DE LA ALDEA DE SAN NICOLÁS GRAN CANARIA



POBLACIÓN TOTAL

9.282 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

123,58 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2008

12.973.138,22 €

TÍTULO DEL PROYECTO Plan de Choque por el Empleo Agrario

ENTIDAD PROMOTORA

Iltre. Ayuntamiento de la Aldea de San Nicolás.

ÁMBITO TERRITORIAL

Municipal.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El proyecto tiene una duración de 3 meses (del 19 de agosto al 18 de noviembre de 2008).

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Este proyecto surgió como respuesta a la situación económica de retraimiento en la que estaba inmersa La Aldea de San Nicolás y que afectó de forma especial al colectivo de trabajadores/as agrarios.

Se trata de un municipio, en el extremo oeste de la isla de Gran Canaria, que se podría considerar como una de las últimas reservas agrícola-paisajísticas que existen en la actualidad en la Isla.

Su territorio protegido alcanza el 98 %, albergando el Parque Rural del Nublo; el Parque Natural de Tamadaba; la Reserva Natural Integral de Inagüa y la Reserva Natural Especial de Güi-Güí. Este alto valor ecológico queda refrendado por su inclusión en la

Reserva Mundial de la Biosfera del Oeste de Gran Canaria (París, 29 de junio de 2005), otorgándole un sello internacional de calidad medioambiental.

Su paisaje actual es fruto de la dialéctica hombre-naturaleza, de la adaptación y evolución técnica del cultivo del tomate a las nuevas necesidades del mercado. Su máximo exponente son los invernaderos, bajo los que se realiza el 99,91 % de las plantaciones.

La economía ha estado vinculada a la agricultura y determina la estructura ocupacional, más del 50 % de los ocupados pertenecen a este sector productivo.

Por este motivo, la aparición de plagas, especialmente moscas blancas (*Bemisia tabaci* y *Trialeurodes vaporariorum*) y trips (*Frankliniella occidentalis* y *Trips tabaci*), provocaron la interrupción de la zafra, impidiendo a muchos alcanzar los índices mínimos para hacer uso del derecho a prestación.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Las actuaciones, centradas en la limpieza, acondicionamiento y mejora del paisaje agrario del municipio, se engloban bajo el epígrafe de Medidas de restauración y conservación, y son:

- Obras de limpieza y acondicionamiento de la periferia de los núcleos de población: con la eliminación de basuras, trasladándose posteriormente al vertedero autorizado o tratamiento en el Depósito Municipal de Risco Redondo, donde mediante una máquina biotrituradora, se obtendría abono o cama para ganado. Esta medida trataba de paliar los posibles efectos de los incendios sobre los asentamientos de población, por lo que se actuaría en una franja perimetral de 15 metros desde las viviendas.
- Obras de mejora de espacios de ocio y esparcimiento, representada en el acondicionamiento de una pista para destinarla a un uso lúdico-deportivo, ya que reúne las condiciones idóneas para la práctica del cicloturismo; paseos por la naturaleza; así como la instalación de miradores naturales.

La carretera de El Canal, en la zona media del Valle y denominada así, por ser una vía de paso que discurre paralela al canal de aguas de riego agrícola. Tradicionalmente marcó el límite superior de las tierras de cultivo, y en la actualidad es utilizada como eje de comunicación de los terrenos de cultivo colindantes. Es el límite físico con el espacio natural protegido del Parque Rural del Nublo y la Reserva Natural Especial de Gü-Güí.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

El proyecto estableció una serie de mecanismos de evaluación y seguimiento para una mayor eficacia y eficiencia del mismo.

Por parte del Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás se prestaron los apoyos humanos y técnicos necesarios, contando con un equipo de trabajo integrado por 6 personas, entre Agentes de Empleo y Desarrollo Local y personal laboral municipal, que coordinaron las distintas fases de desarrollo del proyecto:

- Agentes de Empleo y Desarrollo Local: José Telesforo Suárez del Pino. Lcdo. G^a e H^a: Geógrafo; Ana V. Ojeda Hernández. Lcda. Ciencias del Mar; Juan B. Rodríguez Franco Ingeniero Técnico Industrial; David Hernández Guerra. Lcdo. Económicas; Facundo Santiago García Ramos. Auxiliar Administrativo.
- Coordinador de Personal: José Pedro Pérez del Rosario. Graduado Social

Es decir, ellos son los encargados del diseño, ejecución, seguimiento, justificación y evaluación de las diferentes acciones emprendidas en el Plan de Choque.

En lo que a los beneficiarios se refiere, todos procedían o estaban vinculados al sector agrario. Se contrató a 1 Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas

Agropecuarias; 2 Técnicos Medios en Explotaciones Agrarias (capataces-encargados); 1 auxiliar administrativo y 36 peones agrícolas.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

Esta iniciativa contaba con un claro interés público y social, que pretendía amortiguar el proceso de deterioro de los cultivos, el empleo local y de la economía municipal.

Si bien es cierto que las medidas emprendidas en materia de empleo, deben considerar la existencia de la necesaria atención a los colectivos más desfavorecidos, que precisan de todo el apoyo institucional y social para integrarse plenamente en la sociedad, este Plan era consciente de que su ámbito de actuación no debía interferir con otras disposiciones específicas emprendidas para ese fin.

Por este motivo, se coordinó con los diferentes actores socioeconómicos del municipio y las Instituciones Públicas implicadas, Servicio Canario de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal y Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás.

La financiación corrió a cargo del Excmo. Cabildo Insular de Gran Canaria, a través de su Consejería de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad.

Las premisas establecidas fueron los derechos de los ciudadanos y ciudadanas a la igualdad de acceso al trabajo, la no discriminación, el disfrute de un empleo de calidad en condiciones plenas de seguridad y de salud, y todo ello con el respeto al medio ambiente a través de actuaciones que fomentaban un desarrollo sostenible del territorio.

RESULTADOS

El Plan se reveló como un instrumento muy válido a la hora de dotar de una mayor estabilidad económica al colectivo de trabajadores/as fijos-discontinuos y eventuales del sector agrario y del empaquetado de tomate.

El empleo, como integrador social de las personas, era la herramienta necesaria para reforzar la cohesión e inclusión social de este colectivo de trabajadores del sector agrario.

Sin este complemento durante el período de inactividad, este colectivo se situaba al borde de la exclusión social, por lo que se contribuyó de manera decisiva al mantenimiento de los derechos laborales, satisfaciendo sus necesidades y posibilitando el crecimiento económico de la comarca.

Durante los tres meses se contrató a 40 trabajadores desempleados, 19 mujeres (49%) y 21 fueron hombres (51%) con edades comprendidas entre los 21 y 63 años.

Se logró mejorar las zonas de ocio y esparcimiento; se recuperó la carretera del Canal, permitiendo que se disfrute de las condiciones mínimas de seguridad al circular por esta zona; y se mejoró el entorno de las viviendas y las explotaciones.

Por otro lado, se consiguió que los trabajadores participantes mejoraran su cualificación a través del desarrollo de nuevas actividades.

Por tanto, se puede afirmar que la inversión realizada ha sido generadora de bienestar social y ha mejorado la calidad de vida de los habitantes del municipio.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

El proyecto contribuyó a la dinamización y desarrollo socioeconómico del municipio a través de la disminución de los niveles de desempleo y la mejora de las condiciones del entorno, destacando la introducción de elementos como:

- Fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

- Implantación de un modelo de desarrollo más respetuoso con el medio ambiente.
- Realización de una gestión sostenible de los recursos y de los residuos.
- Sensibilización y fomento del equilibrio entre la actividad humana y la preservación del entorno natural y cultural del municipio.
- Minimización de impactos visuales, haciendo más atractivo para el visitante el municipio.
- Mejora y revalorización de zonas de ocio y esparcimiento, promoviendo su uso público.
- Modificación de las actitudes y prácticas personales.
- Solución a los deshechos vegetales – restos orgánicos, agroforestales, agrícolas y de jardinería ornamental- y una nueva fuente para la obtención de nutrientes y cama para el ganado.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Las medidas propuestas para alcanzar una mayor protección del medio natural, una potenciación del sector agroganadero, así como la restauración paisajística a través de incursiones en espacios urbanos, agrícolas y naturales, continúan.

Las especiales condiciones de fragilidad y vulnerabilidad ecológica, la limitación de recursos y espacios, y sobre todo, el aislamiento geográfico de esta zona, crea una serie de desequilibrios y un deterioro medioambiental que obligan al establecimiento de medidas de corrección.

Así, se va consolidando el modelo local de desarrollo respetuoso con el medio ambiente, se mejora la rentabilidad de las empresas que desarrollan su actividad en este espacio y aumenta la calidad de vida de todos sus habitantes.

Por otro lado, la implicación de estos trabajadores/as, a los que se les asigna un papel relevante en el comportamiento ambiental del sector agrícola, permitió la integración de criterios de sostenibilidad en el sistema productivo y de consumo.

La exportación a otros lugares de la geografía española es factible, ya que unos buenos resultados en la ejecución ambiental de las propuestas recogidas en los diferentes proyectos, reportarán beneficios de imagen al municipio, a los trabajadores en relación con su entorno externo y, en definitiva, la mejora de la rentabilidad de las empresas que desarrollen su actividad en ese espacio.

DATOS DE CONTACTO

Sergio Rodríguez Almeida

Primer Teniente Alcalde,

Concejal Delegado en Desarrollo Económico y Régimen Interior

C/ Juan del Río Ayala, 4

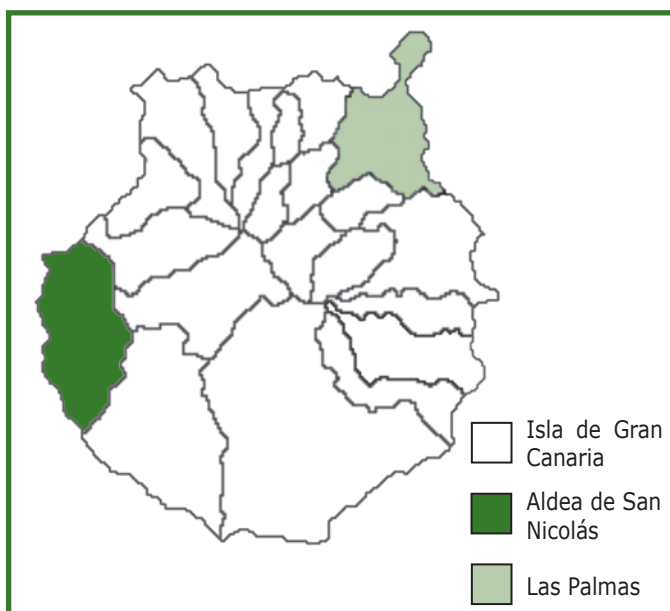
35470 La Aldea de San Nicolás (Las Palmas)

Tfno.- 928890691

Fax.- 928891381

E-mail.- regimeninterior@aytolaaldea.com

AYUNTAMIENTO DE LA ALDEA DE SAN NICOLÁS GRAN CANARIA



POBLACIÓN TOTAL

9.282 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

123,58 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2008

12.973.138,22 €

TÍTULO DEL PROYECTO Promoción del Desarrollo Local Guía Comercial Local y Diagnóstico Municipal

ENTIDAD PROMOTORA

Iltre. Ayuntamiento de la Aldea de San Nicolás.

ÁMBITO TERRITORIAL

Municipal.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El proyecto tiene una duración de 9 meses (desde julio de 2008 a marzo de 2009)

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Esta iniciativa tenía como objetivo principal detectar y analizar las oportunidades de desarrollo y empleo locales, así como establecer mecanismos para potenciar la oferta comercial, cultural, de ocio y de infraestructuras.

La Aldea de San Nicolás se ha caracterizado tradicionalmente por la relevancia del sector primario, importancia que ha llegado hasta nuestros días. Su desarrollo se ha producido sobre la base del cultivo de exportación del tomate, siendo la construcción y los servicios de los municipios vecinos los que han regulado la mano de obra que, en otros tiempos, hubiese asumido la agricultura.

No obstante, en este espacio han coexistido un gran número de negocios, especialmente microempresas, PYMES y autónomos, junto a cooperativas y pequeñas sociedades vinculadas al ámbito agrícola.

El tejido comercial está marcado por la situación de aislamiento que se ha vivido históricamente, de ahí que ocupe el 35% del total de actividades económicas empresariales locales.

Este fenómeno también ha provocado que exista un gran abanico de actividades, una diversificación incentivada por esa lejanía y falta de alternativas o complemento con las desarrolladas en otros municipios.

Su estudio revela las siguientes tendencias: concentración en el casco del pueblo; marcado carácter familiar; gran antigüedad; escasamente especializados y pocos trabajadores.

La principal amenaza es su baja formación, alto individualismo y la competencia de las grandes superficies en un futuro próximo (inicio de construcción de una nueva vía que supondrá un cambio considerable en la vida de los habitantes).

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

La metodología empleada para la realización de la Guía Comercial Local y el Diagnóstico Municipal se estructuró en cuatro fases, si bien las propias exigencias del trabajo final aconsejaban algunas diferencias en su puesta en práctica.

Fase 1: Recopilación de Información

- Consulta de estudios previos, censos y estadísticas.
- Caracterización de las tipologías empresariales (Guía).
- Diseño de encuesta tipo para recogida de datos (Guía).
- División el territorio municipal para abordar trabajo de campo.
- Divulgación del proyecto y solicitud colaboración en medios.

Fase 2. Censo a pie de calle

- Entrevistas con gerente establecimiento o responsable.

Fase 3. Selección en gabinete

- Explotación de datos.
- Análisis de resultados.
- Corrección errores del trabajo de campo.
- Grabación en soporte informático.
- Establecimiento criterios ordenación establecimientos (Guía).
- Elaboración de DAFO.
- Redacción de Propuestas (sólo Diagnóstico)

Fase 4. Diseño.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

La evaluación se realizó mediante un método directo y participativo, como todas las acciones e iniciativas emprendidas desde el Departamento de empleo y Desarrollo Local.

Una vez realizada una evaluación previa, donde se recopila la información y se comprueba el estado de partida, se llevan a cabo una serie de visitas periódicas a las zonas de actuación.

Son frecuentes las reuniones con el personal y técnicos del proyecto; entrevistas con afectados, si los hay, así como con los vecinos del entorno y los futuros beneficiarios.

A la finalización del mismo, se vuelven a realizar contactos con participantes o beneficiarios.

No es frecuente, pero existen otro tipo de señales que están más vinculadas al sentir de la población, como la satisfacción por participar en la acción o uso más frecuente del nuevo recurso-instalaciones recuperadas o mejoradas.

La condición de equipo multidisciplinar que ha elaborado este proyecto ha permitido que los diferentes enfoques se integren en el resultado final.

Agentes de Empleo y Desarrollo Local: José Telesforo Suárez del Pino. Lcdo. G^a e H^a: Geógrafo; Ana V. Ojeda Hernández. Lcda. Ciencias del Mar; Juan B. Rodríguez Franco Ingeniero Técnico Industrial; David Hernández Guerra. Lcdo. Económicas (Coordinador proyecto); Facundo Santiago García Ramos. Auxiliar Administrativo.

Durante el proceso de realización del proyecto, la emisora de radio municipal jugó un papel fundamental, ya que estableció un primer contacto con los beneficiarios y difundió los objetivos que pretendía el equipo de trabajo.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

Actualmente existe una necesidad evidente por reactivar y movilizar los recursos endógenos en el municipio (humanos, tecnológicos, culturales, patrimoniales, etc.) sin perder de vista el objetivo prioritario de lograr la mejora de las condiciones de calidad de vida de sus habitantes, así como la garantía de conservación del patrimonio histórico, público y natural (medioambiental) para futuras generaciones.

Frente a la excesiva dependencia agrícola; la escasa presencia de empresas aldeanas en el mercado insular; las malas y peligrosas vías de comunicación; y la elevada tasa de paro; existen una serie de atractivos naturales y culturales, y una masa importante de desempleados que suponen un valor en alza.

Por eso, y ante la tendencia del desarrollo empresarial hacia la terciarización, existía una necesidad de centrar los esfuerzos en la implantación de estas actividades y en formar a sus actuales y futuros trabajadores.

Se convierten así, en alternativas a lo sectores económicos tradicionales predominantes y en mecanismos de diversificación de la economía local.

Ante esto, y dada las características actuales que presenta el municipio, se justificaba el impulso de proyectos que desarrollaran actuaciones dirigidas a consolidar el tejido empresarial local (a través de acciones de promoción y difusión y mediante el estudio de las necesidades de cualificación de sus trabajadores).

RESULTADOS

La realización de un Diagnóstico socioeconómico ha permitido detectar las necesidades de formación del municipio.

En cuanto a la Guía Comercial, se ha creado una base de datos con la totalidad de las empresas.

Estas nuevas herramientas permitirán desarrollar futuros proyectos:

- La implantación de un Sistema de Información Geográfico.
- Potenciar el servicio de atención, información y asesoramiento empresarial más directo.

Se han realizado 1.000 ejemplares del Diagnóstico y 6.000 Guías Comerciales, material que será distribuido entre los comercios y diferentes organismos locales, así como al público en general.

La colocación en la página web municipal de estos trabajos, supondrá un aliciente mayor y una acción promocional de forma conjunta.

A través del estudio de los comercios locales, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Distribución actividades seleccionadas:
 - Comercio = 68 (35,79 %)
 - Servicios= 83 (43,68 %)
 - Construcción= 7 (3,68 %)
 - Restauración = 25 (13,16%)
 - Industria y actividades agroganaderos= 7 (3,68%)
- Empresas incluidas en el estudio: 190 de un total de 199 (95%)

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

Este proyecto se ha convertido en un documento idóneo para emprender cualquier iniciativa de desarrollo económico.

Durante su ejecución no sólo se realizó un simple inventario de recursos, sino se indagó en sus características, potencialidades y deficiencias, con una finalidad claramente operativa.

Es una iniciativa que responde a una clara estrategia que promueve la mejora en términos de competitividad, la cohesión social y sostenibilidad, mediante la dinamización, la diversificación económica, así como la innovación empresarial.

Para alcanzar estas metas se introdujeron una serie de mecanismos:

- Análisis del mercado de trabajo y las potencialidades de empleo (nuevos yacimientos de empleo).
- Acercamiento a la situación de los colectivos desfavorecidos en el mercado laboral (minusválidos, mujeres, inmigrantes, mayores de 45 años, jóvenes menores de 30 años).
- Exploración del parque empresarial del municipio, teniendo en cuenta su situación actual y sus perspectivas de futuro desde el punto de vista de empleabilidad.
- Estudio del sistema educativo y las necesidades de formación ocupacional y continua que adecuen el perfil socio profesional de la población a las necesidades manifestadas por los empresarios locales.
- Uso de los medios de comunicación para su difusión.
- Introducción de la red-web municipal- como elemento de promoción.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Los rápidos cambios del mercado mundial, marcados por la actual economía global, exigen una respuesta rápida y ágil de las empresas.

Las Administraciones pueden facilitar algunas herramientas para la adaptabilidad a este contexto internacional.

Entre estos mecanismos destacan el aumento de la competitividad; el fortalecimiento de los diferentes sistemas de producción local; y su dinámica de crecimiento.

Son éstos factores determinantes para su desarrollo, y claramente deben estar respaldados por las políticas activas de desarrollo local y de creación de empleo, que en muchos casos, ya se realizan en el territorio municipal.

No obstante, se es consciente de que es una tarea a medio y largo plazo, y que además requiere la implicación de los agentes económicos y sociales del municipio.

Este modelo que aquí se plantea es valido para aplicarlos a otros municipios.

En La Aldea de San Nicolás, este proyecto forma parte de una Estrategia de Dinamización Comercial que potencia las instalaciones, equipamientos y herramientas administrativas, que facilitan a su sector comercial ser más competitivo, generador empleo estable y riqueza y, sobre todo, capaz de responder a las exigencias de los consumidores.

DATOS DE CONTACTO

Sergio Rodríguez Almeida

Primer Teniente Alcalde,

Concejal Delegado en Desarrollo Económico y Régimen Interior

C/ Juan del Río Ayala, 4

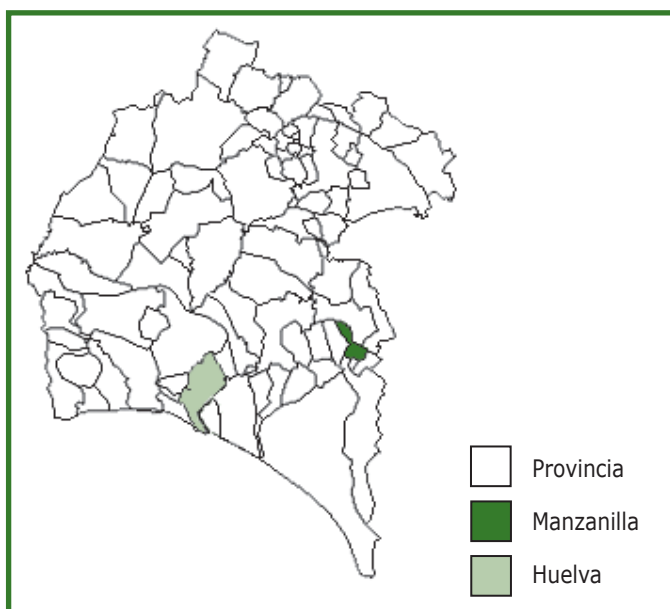
35470 La Aldea de San Nicolás (Las Palmas)

Tfno.- 928890691

Fax.- 928891381

E-mail.- regimeninterior@aytolaaldea.com

AYUNTAMIENTO DE MANZANILLA HUELVA



POBLACIÓN TOTAL

2.361 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

39,7 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2007

76.888,15 €

TÍTULO DEL PROYECTO

Proyecto ARAS
Análisis de Rentabilidad de la Agricultura Sostenible

ENTIDAD PROMOTORA

Ayuntamiento de Manzanilla. Área de Desarrollo Local.

ÁMBITO TERRITORIAL

El presente proyecto se llevará a cabo en la localidad de Manzanilla, más concretamente dirigido a los agricultores de la localidad.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La intervención será de un año. La intervención se desarrollará a partir de la resolución del proyecto, en el caso de que ésta sea favorable.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Objetivos Generales:

- Mejorar las condiciones de vida de los/as pequeños/as agricultores de la localidad de Manzanilla, a través del desarrollo de una agricultura que presente mayores niveles de sostenibilidad, desde el punto de vista económico, social y ambiental.

- Contribuir a la generación de mano de obra agrícola en la localidad de Manzanilla.

Objetivos Específicos:

- Buscar actividades agrícolas que generen más mano de obra en la localidad, y con posibilidades reales de ser llevadas a cabo.
- Realizar un estudio en la localidad sobre las posibilidades de encontrar alternativas agrícolas que fomenten un uso sostenible de la tierra y de los cultivos que sustenta.
- Ofrecer a los/as agricultores/as nuevas formas más sostenibles y más rentables de explotar sus tierras.
- Promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso a los recursos y beneficios de la agricultura para lograr un desarrollo equitativo en términos sociales y humanos.
- Concienciar a los/as agricultores/as en la práctica y usos sostenibles de sus tierras.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

DIAGNÓSTICO

El desarrollo del proyecto parte con un diagnóstico mediante métodos participativos que conducen no sólo a la simple identificación de los problemas, sino al análisis crítico de los mismos, con la finalidad de descubrir soluciones viables en el corto, medio y largo plazo.

Los principales aspectos que serán estudiados en el diagnóstico son:

- las características biofísicas del territorio.
- las variables socioeconómicas que marcan la actividad agrícola en la localidad.

El diagnóstico ejecutado por el proyecto comprende tres momentos o fases:

a. Búsqueda de información

Es la fase inicial y necesaria en cualquier diagnóstico. Se realiza una reunión inicial con todos los sectores implicados, previa divulgación, motivación e invitación por el Ayuntamiento de la localidad. Se invitan a mujeres y hombres de manera explícita.

En esta reunión inicial, se discuten algunas necesidades de la localidad, se explican las posibilidades e intenciones del proyecto, y se establece un pacto de interés de trabajar juntos, agricultores/as y ayuntamiento. Es importante que la institución deje bien claro su alcance, capacidad y compromiso, para no crear falsas expectativas. De otro lado, se investiga el verdadero interés de los/as agricultores/as de participar e invertir en un proceso de desarrollo con riesgos compartidos.

Una vez pactado el interés común, se inicia una primera toma de datos, que incluye una o dos reuniones de identificación de los problemas que afectan a la agricultura y una encuesta para indagar en los problemas individuales de cada agricultor/a.

b. Análisis DAFO sobre el sector agrícola de la localidad.

Al concluir la fase de toma de datos, y antes de proceder con la planificación participativa, se realiza un taller con los/as agricultores, en el cual se lleva a cabo un análisis sobre las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades del sector agrícola de la localidad. Se hará especial hincapié en las posibles actividades agrícolas generadoras de mano de obra.

Igualmente, se explican los objetivos del diagnóstico y de la planificación que vendrá y la necesidad de adquirir compromisos por parte de todos/as los/as involucrados/as.

Asimismo, se refuerza la aclaración y el alcance de las intervenciones a desarrollar, de tal manera que no se generen expectativas que vayan más allá de las posibilidades reales de enfrentar los problemas.

Durante este proceso de retroalimentación es importante que los/as asistentes perciban un comportamiento responsable y comprometido de parte de la institución, lo que es clave para generar la credibilidad necesaria que se requiere para emprender acciones de cambio.

c. Planteamiento final y priorización de problemas.

La fase de diagnóstico concluye con la identificación final, clasificación y priorización de problemas. Mediante el uso de técnicas participativas, los datos obtenidos sobre de la realidad ofrece una gama de problemas que necesitan ser organizados y priorizados.

Los problemas se agruparán según se considere oportuno. Como referente se pueden tomar los siguientes:

- Problemas de la actividad productiva: son aquellos problemas que se relacionan directamente con la producción, sobre todo la mano de obra.
- Problemas ligados al entorno de la actividad productiva: son aquellos problemas que pueden afectar directa o indirectamente la producción, pero que están fuera del control de los/as agricultores/as.
- Problemas de infraestructura: los relacionados con todos los medios disponibles y necesarios para una práctica sostenible, rentable y eficiente de la agricultura.

La priorización de problemas se realiza tomando en cuenta aquellos aspectos asociados directamente a la actividad productiva, e intentando siempre la adecuación a las capacidades reales de los/as implicados/as, así como a la viabilidad de las líneas de acción.

PLAN DE ACCIÓN

Para ello, primero se determina e identifican las posibles soluciones, luego se planificarán las acciones a llevar a cabo más oportunas.

La identificación de soluciones a los problemas diagnosticados en el sector agrícola de la localidad se realiza mediante la formación de grupos de trabajo integrados por los/as agricultores/as con intereses comunes y constituye la base para la formulación de las intervenciones que se llevarán a cabo a posteriori, o sea, del Plan de Acción.

En la definición de soluciones es muy importante que el grupo esté atento a las causas identificadas de cada problema y las discuta una a una.

En esta etapa, los/as implicados/as consensúan los resultados de cada grupo y reafirma sus compromisos de acuerdo a los intereses de los diferentes sistemas de producción y a las diferentes soluciones y actividades planteadas.

Para la identificación de soluciones, se puede aprovechar el mismo taller destinado a priorizar los problemas (dependiendo de las condiciones logísticas y tiempo, entre otras variables).

Concluida la identificación de soluciones, se inicia la fase de planificación. En un primer momento, se identifican las actividades que deben ser ejecutadas para alcanzar cada solución identificada. Para una solución puede haber diversas actividades.

Para cada actividad, se define:

- ¿Quiénes participan?
- ¿Cuál es la meta?
- ¿Cuándo se ejecuta?
- ¿Dónde se ejecuta?

- ¿Cómo se ejecuta?
- Costos de ejecución
- Responsabilidad de cada uno/a.

Especial atención se debe prestar en esta etapa para asegurar una efectiva participación de los/as implicados/as en la definición de metas, de tal manera que las acciones que se establezcan corresponden al interés de los/as mismos/as y a su capacidad real para ejecutarlas.

El plan de acción constituye la guía de trabajo en la que sustentan las acciones consensuadas. Su contenido general incluye:

- Principales líneas de acción: describe de manera resumida las principales líneas de acción que se implementarán para resolver los problemas encontrados y las líneas específicas. En este apartado se indica el rumbo que se plantea seguir para solucionar los problemas.
- Matriz de problema, solución(es), actividad(es) y metas identificada(as): es la matriz básica que sirve de guía.
- Breve descripción técnica de cada actividad: es el documento permite una orientación para el desarrollo de la actividad.
- Participantes: para cada actividad se establece una lista de los implicados/as que la ejecutarán.
- Cronograma de ejecución: indica el momento de ejecución de cada actividad.
- Responsables: quiénes son los responsables de la actividad.
- Recursos necesarios: se definen los recursos necesarios para la ejecución.

En la elaboración del plan es determinante la participación de todos/as los/as implicados/as.

EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

La ejecución del Plan de Acción se desarrollará en años posteriores, constituyendo los dos apartados anteriores la ejecución prevista para el primer año de la intervención: definición de las líneas principales de acción y cómo llevarlas a cabo.

De todas formas, consideramos oportuno detallar una primera aproximación a las actividades que se podrían llevar a cabo en años posteriores:

- Preparar a los/as agricultores/as para ejecutar las actividades respectivas establecidas en el plan de acción.
- Organizar visitas técnicas a localidades que cuentan con la tecnología a ser implementada en estado avanzado de desarrollo y promover el intercambio horizontal productor(a) - productor(a);
- Capacitar los y las participantes sobre el proceso y cada fase del mismo;
- Establecer parcelas demostrativas;
- Asistir asiduamente las parcelas de los/as primeros/as adoptantes de las medidas, apoyándolos a tomar decisiones correctas y oportunas;
- Promover jornadas de visitas técnicas a estas parcelas pioneras en la localidad para motivar la irradiación a otras agricultores/as no interesadas en un primer momento, fomentando el intercambio horizontal entre los/as interesados/as.
- Orientar permanentemente el proceso con el fin de generar informaciones fidedignas para las evaluaciones.

EVALUACIÓN

Consiste en un proceso de recopilación de información que permite identificar la pertinencia, progreso, eficiencia, eficacia e impacto de las actividades realizadas, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones.

La utilidad práctica de la evaluación participativa radica en el hecho que la convierte en la primera fase del proceso de planificación del siguiente año, con base en los resultados y desaciertos del año evaluado.

Por ser participativa, la evaluación no representa un proceso lineal, sino dinámico, que conjuga la planificación, la ejecución y el control. De igual manera, por ser participativa, permite que los/as implicados/as identifiquen los puntos fuertes y débiles, las limitaciones y oportunidades que se presentan durante la ejecución del trabajo.

Como resultado de la evaluación, se podrá redefinir o replantear problemas y, en función de ellos, establecer nuevas líneas de acción y estrategias para el año siguiente, convirtiendo la planificación participativa en un proceso interactivo que se adecua a las nuevas fases del desarrollo de la agricultura de la localidad.

Para realizar una buena evaluación, es necesario contar con un conjunto de indicadores que permitan determinar la ejecución de las actividades, el logro de resultados, la consecución de objetivos y la generación de impactos.

Los aspectos incluidos en el proceso de evaluación participativa son los siguientes:

- **Pertinencia:** Permite determinar la coherencia entre actividades y resultados, en relación a los objetivos planteados.
- **Progreso:** Busca identificar en qué medida la ejecución responde a lo planificado.
- **Eficiencia:** Identifica la relación entre los resultados y sus costos, lo que permite analizar la posibilidad de obtenerlos con menor uso de recursos.
- **Eficacia:** Identificar los productos o resultados y determina si éstos responden a los objetivos planteados.
- **Impacto:** Identifica los efectos a largo plazo.

El Plan de Acción será evaluado una vez al año con todos/as los/as participantes, y así redefinido para los años venideros.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

La institución, en este caso el Ayuntamiento de Manzanilla, dispone de los siguientes medios:

- Oficina municipal para el desarrollo de la estrategia.
- Local para las reuniones.
- Infraestructura tecnológica: medios informáticos (software y hardware)
- Materiales fungibles.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

La agricultura en la localidad de Manzanilla ha pasado en los últimos años de ser uno de los pilares básicos de sustento de los vecinos de la localidad a ser un sector cada vez más empobrecido, donde la rentabilidad cada vez es más cuestionada. Eso ha originado incluso que muchos de los agricultores, en su mayoría dedicados a la viña para la producción de vino, sustituyan y cambien lo que tradicionalmente han cultivado durante cientos de años, o sea, la vid, por otros productos que generen menos mano de obra y así poder rentabilizar la producción. Eso, unido al desplazamiento de mano de obra a lugares de producción fresera, ha originado que la tasa de empleo agrícola descienda considerablemente en la población, dándose actualmente un índice muy bajo de empleo no cualificado en la zona.

Por otro lado, todos sabemos que cada vez se fomenta más, y a la vez se potencian, las prácticas agrícolas solidarias con el medioambiente, así como el consumo de productos de producción ecológica.

Debido a lo anterior, pensamos que sería necesario un replanteamiento de la producción que conjugase ambos aspectos, o sea, por un lado la puesta en práctica de usos agrícolas sostenibles y de producción ecológica, y por otro, el aumento de mano de obra no cualificada, e indirectamente cualificada. Por todo lo anterior, la finalidad del presente proyecto trata de unir ambos factores para llevar a cabo un análisis de rentabilidad agrícola, que por una lado estudie la potencialidad de los terrenos de Manzanilla de cara a la agricultura sostenible, y por otro, la implantación de nuevos productos que generen más mano de obra en la localidad, y a la vez sean más rentables para los/as agricultores/as.

RESULTADOS

A pesar de estar desarrollándose la intervención desde el mes de diciembre del año pasado (2008), aún no contamos con datos referidos a los resultados.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

Es el primer proyecto que se lleva a cabo en la localidad que implica y une a distintos sectores de la población en la búsqueda de alternativas de empleo sostenible: agricultores, cooperativas, jornaleros/as y administración local.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Consideramos que un proyecto de este tipo puede ser llevado a cabo en cualquier municipio de similares características al municipio de Manzanilla.

DATOS DE CONTACTO

Antonio Rodríguez Lepe

ALPE

Plaza Andalucía, 1

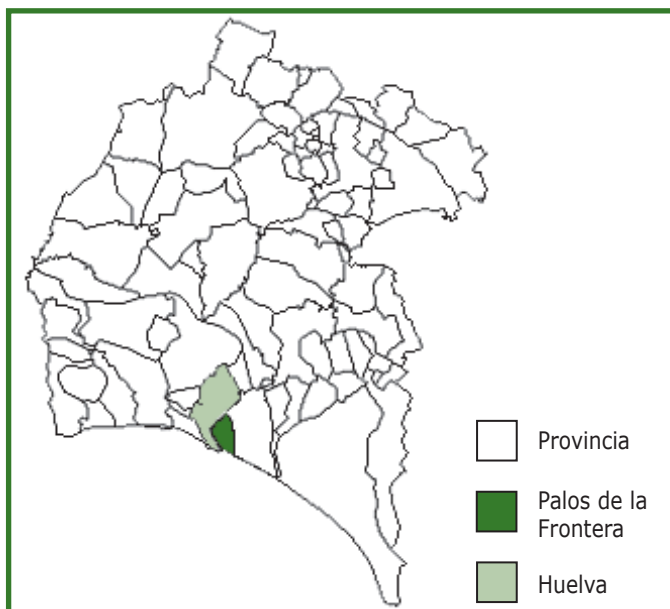
21890 Manzanilla (Huelva)

Tfno.- 959415041

Fax.- 959415223

E-mail.- alpemanzanilla@gmail.es

AYUNTAMIENTO DE PALOS DE LA FRONTERA HUELVA



POBLACIÓN TOTAL

8.964 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

48,70 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2007

22.169.309,72 €¹

TÍTULO DEL PROYECTO Formación para el Empleo

ENTIDAD PROMOTORA

Ayuntamiento de Palos de la Frontera.

ÁMBITO TERRITORIAL

Municipio de Palos de la Frontera.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- Cursos mecánico mantenimiento: 2 cursos año 2007 (uno de 720 horas y otro de 150 horas de especialización), 1 curso año 2008 (de 1000 horas), 1 curso año 2009 (de 1000 horas).
- Cursos soldadura: desde el año 1998 un curso por año (de 1140 horas cada uno).
- Cursos tubero industrial: 4 cursos años 2000-2001, 2001-2002, 2005-2006, 2006-2007 (de 1920 horas cada uno)
- Curso montador estructuras metálicas: año 2002 (de 1920 horas).
- Curso calderero industrial: 2 cursos años 2000-2001, 2001-2002 (de 1920 horas cada uno).

1 Presupuesto corriente de ingresos definitivos 2007

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El objeto del proyecto se basa fundamentalmente en la formación para la creación de empleo. Esta formación responde a un estudio de detección de necesidades formativas realizado por la Agencia de Desarrollo Local del Excmo. Ayto. de Palos de la Frontera, en colaboración con las empresas del polo químico del municipio, el cual nos ha permitido conocer las profesiones más demandadas del mercado laboral en nuestra zona. Pretendiendo con esta formación que el empleo que genera estas industrias ubicadas en nuestro municipio pueda ser desarrollado por los jóvenes de nuestro pueblo, y a la vez poder ofertarle a las empresas mano de obra cualificada.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Curso soldadura: tecnología y normativa en soldadura y corte, soldadura de tuberías de alta presión con Tig y electrodos para homologaciones en 1G, 2G, 5G y 6G, soldadura de tuberías de acero inoxidable con Tig y electrodos para homologaciones en 1G, 2G, 5G y 6G, soldadura de recipientes de alta presión con Tig y electrodos, soldadura de tuberías de alta presión de acero inoxidable con Tig y electrodos para homologaciones en 2G, 5G y 6G.
- Curso mecánico mantenimiento: operaciones manuales de mecanizado, operaciones de mecanizado con máquinas herramienta, soldadura y oxicorte, desmontaje y montaje de componentes mecánicos, lubricación y refrigeración de sistemas mecánicos, localización y análisis de averías mecánicas, localización y análisis de averías en sistemas hidroneumáticos, ajuste y puesta a punto de sistemas mecánicos, fundamentos de organización del mantenimiento.
- Curso calderero industrial: corte de metales por arco plasma y oxicorte manual, soldadura de chapas y perfiles con electrodos revestidos, soldadura semiautomática (MAG) para calderería, interpretación de planos de construcciones metálicas, construcción de elementos de estructuras metálicas, trazados y desarrollos de calderería, construcción de tubos cilíndricos de chapa, de conos y tolvas y de depósitos.
- Curso montador de estructuras metálicas: corte de metales por arco plasma y oxicorte manual, soldadura de chapas y perfiles con electrodos revestidos, soldadura semiautomática (MAG) para calderería, interpretación de planos de construcciones metálicas, montaje de estructuras metálicas ligeras, montaje de estructuras y elementos metálicos pesados.
- Curso tubero industrial: corte de metales por arco plasma y oxicorte manual, soldadura de chapas y perfiles con electrodos revestidos, soldadura semiautomática (MAG) para calderería, interpretación de planos ortogonales e isométricos de tubería, trazado y desarrollo de tubería, prefabricado y montaje de tuberías.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Por cada curso:

- 3 monitores (teoría, práctica, formación transversal): profesionales con 3 años de experiencia como oficial 1ª en la especialidad.
- 1 tutor: licenciado o diplomado universitario.
- 1 coordinador: licenciado o diplomado universitario.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

Estos cursos son de total interés para el municipio, ya que ofrecen una gran oportunidad de empleo en el sector del metal. Son profesiones muy demandadas

en el entorno, que exigen una gran cualificación profesional y gracias a los talleres completamente equipados de los que dispone el Ayuntamiento, los alumnos terminan perfectamente preparados para la realización del trabajo a desarrollar, de ahí la viabilidad del proyecto, al salir los alumnos perfectamente capacitados para las labores de soldador, tubero, calderero, etc.

RESULTADOS

- Soldadura: 90% de alumnos insertados en el mercado laboral.
- Tubero, calderero: 80% de alumnos insertados en el mercado laboral.
- Mecánico, montador: 50 % de alumnos insertados en el mercado laboral.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

Estos cursos son totalmente innovadores, porque aunque son profesiones muy demandadas en el entorno, no es una formación que se imparta habitualmente, ya que son contados los módulos de formación profesional que atiende estas materias.

Cada curso se desarrolla en un taller totalmente homologado para la especialidad, con la maquinaria y utillaje propios de la profesión, lo que hace que el alumno esté en continuo contacto con la realidad que se va a encontrar en el futuro puesto de trabajo.

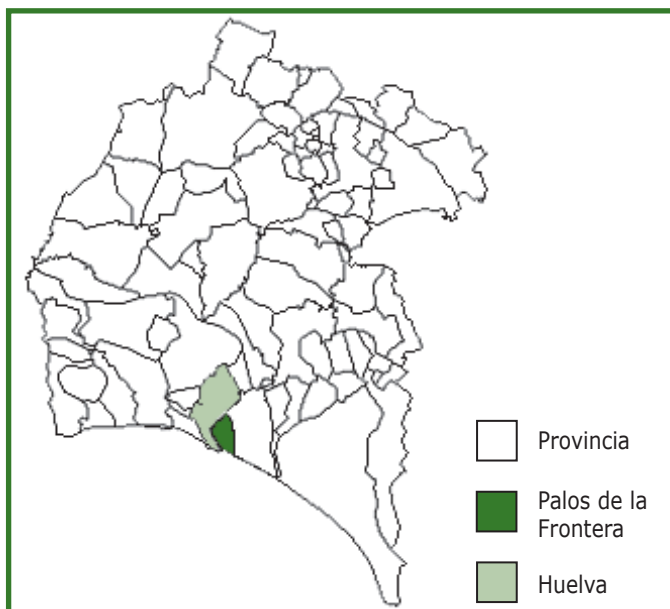
POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Este proyecto puede ser puesto en práctica por cualquier municipio que cuente con las instalaciones necesarias para su realización y que en su entorno tenga las fábricas necesarias para la realización de los trabajos que conlleva estas profesiones.

DATOS DE CONTACTO

José Javier Crespo Cabrales
Responsable Desarrollo Local
C/ Camino de la Cocola, s/n
21810 Palos de la Frontera (Huelva)
Tfno.- 959100013-100014
Fax.- 600908352
E-mail.- adl@palosfrontera.com

AYUNTAMIENTO DE PALOS DE LA FRONTERA HUELVA



POBLACIÓN TOTAL

8.964 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

48,70 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2007

22.169.309,72 €¹

TÍTULO DEL PROYECTO Palos Emprende

ENTIDAD PROMOTORA

Ayuntamiento de Palos de la Frontera.

ÁMBITO TERRITORIAL

Municipio de Palos de la Frontera.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Se inicio en el 2006 y se contempla realizar en la presente legislatura.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El proyecto consiste en la concesión de Ayudas por parte del Ayuntamiento a aquellos proyectos y actuaciones que cumplan los requisitos de ámbito territorio y temporal que se establecieron en las correspondientes bases.

Son unas subvenciones de hasta 3000 euros, a fondo perdido para, por un lado, la constitución de nuevas empresas y por otro lado la contratación de un desempleado palermo durante al menos 6 meses.

1 Presupuesto corriente de ingresos definitivos 2007

Dichas ayudas a su vez podrán estar cofinanciadas por diferentes proyectos e iniciativas comunitarias a las que tenga acceso el Ayuntamiento, por ser Socio partícipe de las mismas.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Dos líneas de actuación, en función a los 2 tipos de subvenciones a conceder:

- Subvención a fondo perdido para empresas creadas bajo cualquier forma jurídica, y que mantengan su actividad durante al menos un año desde el alta.
- Subvención por la realización de un contrato de duración mínima de 6 meses, a un joven del municipio de Palos (menor de 30 años), concediéndole a cada empresa por cada contrato que realice una subvención de 3000 euros, hasta un máximo de 9000€.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Los Técnicos del Área de Desarrollo Local del Excmo. Ayuntamiento de Palos de la Frontera.

Como perfiles, son Diplomados o Licenciados en diferentes ramas (Relaciones Laborales, Empresariales, Trabajo Social).

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

Es un proyecto innovador en la provincia, de gran oportunidad a nivel laboral, y es totalmente viable, ya que los gastos se soportan a través de fondos del Ayuntamiento o a través de diferentes Iniciativas Europeas en las que participe el Ayuntamiento.

Es de gran importancia hoy en día, en la situación en la que nos encontramos, donde, si ya es difícil encontrar un puesto de trabajo, aun mas cuando se es joven y no se cuenta con experiencia.

Igualmente contribuye a la consolidación del tejido empresarial de la zona, permitiendo y colaborando en la constitución de nuevas actividades empresariales, con el consiguiente beneficio económico y social que conlleva.

RESULTADOS

- Año 2005/6: Se concedieron 28 subvenciones de 3000 para Inicio de Actividad.
- Año 2006/2007: Se concedieron 25 subvenciones de 3000 euros para Inicio de Actividad y 8 subvenciones por realización de Contratos de 6 meses.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

Es una iniciativa innovadora, ya que a nivel municipal no hay constancia de la concesión de este tipo de Subvenciones.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA

EN OTROS TERRITORIOS

Siempre y cuando la entidad cuente con fondos suficientes, bien de las arcas municipales como a través de Ayudas a las que pueda acceder para la realización de estas iniciativas.

DATOS DE CONTACTO

José Javier Crespo Cabrales

Responsable Desarrollo Local

C/ Camino de la Cocola, s/n

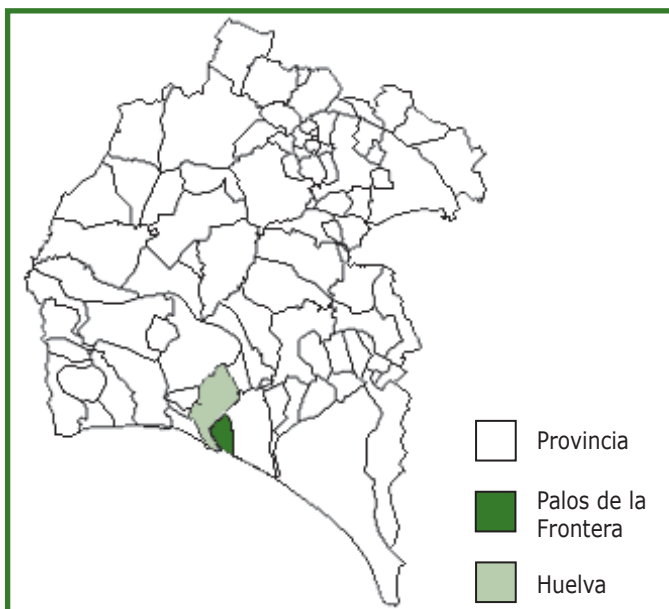
21810 Palos de la Frontera (Huelva)

Tfno.- 959100013-100014

Fax.- 600908352

E-mail.- adl@palosfrontera.com

AYUNTAMIENTO DE PALOS DE LA FRONTERA HUELVA



POBLACIÓN TOTAL

8.964 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

48,70 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2007

22.169.309,72 €¹

TÍTULO DEL PROYECTO Plan de Empleo Juvenil

ENTIDAD PROMOTORA

Ayuntamiento de Palos de la Frontera.

ÁMBITO TERRITORIAL

Municipio de Palos de la Frontera.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Anualmente desde el año 1998.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Consiste en la formalización de una serie de Convenios con las principales empresas del Polo Químico de Palos de la Frontera, mediante los cuales se realizan contratos a jóvenes palermos que hayan finalizado recientemente sus estudios.

Dichos contratos tienen una duración de 1 año, bajo la modalidad de Contrato en Práctica, siendo el OBJETIVO principal el dotar de la experiencia necesaria a los jóvenes para facilitarles su inclusión en el mercado laboral. En ocasiones además, los jóvenes se han quedado trabajando para la misma empresa que los contrató en práctica

1 Presupuesto corriente de ingresos definitivos 2007

Los gastos salariales generados por la formalización de estos contratos están sufragados al 50% entre el Ayto y la empresa del Polo Químico.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Contratos en práctica, con un año de duración, a los siguientes colectivos:

- FPII/Grado Superior, diferentes ramas
- Diplomados
- Licenciados

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Los Técnicos del Área de Desarrollo Local del Excmo. Ayuntamiento de Palos de la Frontera.

Como perfiles, son Diplomados o Licenciados en diferentes ramas (Relaciones Laborales, Empresariales, Trabajo Social).

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

Es un proyecto innovador en la provincia, de gran oportunidad a nivel laboral, y es totalmente viable, ya que los gastos se soportan entre las dos entidades implicadas. Es de gran importancia hoy en día, en la situación en la que nos encontramos, donde, si ya es difícil encontrar un puesto de trabajo, aun mas cuando se es joven y no se cuenta con experiencia.

Con esta actuación se da la oportunidad de incorporación al mercado laboral, a unos de los colectivos prioritarios, como son los jóvenes.

RESULTADOS

Desde el año 1998 hasta la actualidad, han sido contratados a través de esta iniciativa 40 jóvenes palermos. (una media de 4 por año).

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

Es una iniciativa innovadora en sus orígenes, ya que por el año 1997 cuando se inició no existía nada parecido en nuestro entorno, continuando ese carácter innovador en la actualidad, porque son escasas las iniciativas surgidas y sufragadas por los propios Ayuntamientos en la zona.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Alta posibilidad, siempre que exista una zona industrial o polígono de una mínimas dimensiones en el municipio, con la que formalizar este tipo de Convenios.

DATOS DE CONTACTO

José Javier Crespo Cabrales

Responsable Desarrollo Local

C/ Camino de la Cocola, s/n

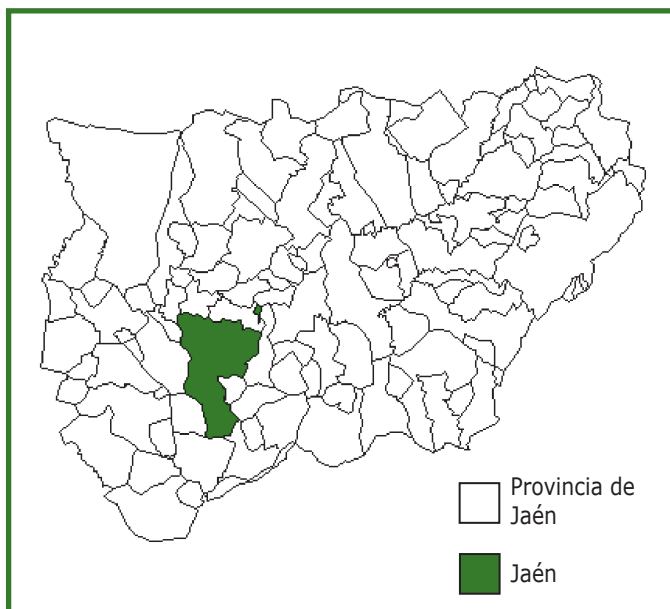
21810 Palos de la Frontera (Huelva)

Tfno.- 959100013-100014

Fax.- 600908352

E-mail.- adl@palosfrontera.com

AYUNTAMIENTO DE JAÉN JAÉN



POBLACIÓN TOTAL

116.417 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

424,3 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2008

276.888.037,67 €

TÍTULO DEL PROYECTO

**Cláusulas sociales para la creación y calidad
de empleo en los contratos de obras, servicios y
suministros del Ayuntamiento de Jaén**

ENTIDAD PROMOTORA

Ayuntamiento de Jaén. Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial (IMEFE).

ÁMBITO TERRITORIAL

Local: Término municipal de Jaén.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Año 2008 - año 2009. Esta primera iniciativa presenta vocación de permanencia y pretende extenderse al resto de los contratos de obras, servicios y suministros adjudicados por nuestra corporación, sus organismos autónomos y Empresas públicas.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

La inclusión de estas primeras cláusulas de carácter social en los contratos de obras, tiene como objetivo general fomentar la creación de empleo en general y en particular a personas con difícil empleabilidad, mediante la inclusión de cláusulas en los pliegos de adjudicación de obras, servicios y suministros, que valoren y/o obliguen a las empresas adjudicatarias y al Ayuntamiento a construir algo mas que obras: sociedades y territorios mas justos, dando mayor eficiencia al gasto publico.

Los objetivos específicos en los que se concreta este objetivo general son:

- Generar más y mejores oportunidades de empleo normalizado para todos/as.
- Rentabilizar económica y socialmente los empleos generados.
- valorar e incentivar a las empresas que se comprometan a ofrecer empleo a personas que presentan dificultades de acceso al mercado laboral.
- Avanzar en la cohesión social.
- Contribuir a enriquecer una nueva línea de política activa para el empleo dentro de un modelo de desarrollo económica y socialmente sostenible.
- Aprovechar y ampliar el potencial de generación de empleo que tiene un territorio, avanzando en la inclusión y asunción de criterios de responsabilidad social, en la Admón. y en las empresas del mercado convencional.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Se concretan en un proceso secuenciado en varias fases:

1. Conocimiento experiencias y legislación.
 2. Sensibilización de las entidades municipales.
 3. Formación de técnicos.
 4. Elaboración de cláusulas iniciales.
 5. Aplicación 1ª cláusulas en obras.
 6. Seguimiento de su cumplimiento.
 7. Elaboración de cláusulas más ambiciosas (propuesta).
- El Ayuntamiento de Jaén, con el impulso del Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial (IMEFE), acordó formar en mayo de 2008 una comisión técnica para el impulso de las cláusulas sociales.
 - El pleno municipal ordinario aprueba por unanimidad la inclusión de cláusulas de carácter social en los contratos administrativos: el acuerdo plenario supone, entre otras cuestiones, valorar en los contratos de obras y servicios la contratación de personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, mujeres y personas con discapacidad.
 - Realización de Jornadas técnicas aplicadas sobre cláusulas sociales de empleo con el apoyo de Asesores especializados a nivel nacional.
 - Elaboración borrador pliego de cláusulas generales de calidad social.
 - Se aplica y traslada la incorporación de cláusulas para el empleo en los pliegos como criterio de valoración (34 % puntuación), al Negociado de Contratación para su inclusión en los "Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que han de regir las distintas adjudicaciones de obras financiadas con cargo al Fondo Estatal de Inversión Local Creado por el RDL9/2008".
 - Se hace efectivo en los nuevos contratos de obras desde febrero de 2009.
 - se han realizado encuentros y reuniones informativas con entidades sociales, sindicatos, pymes y asociaciones empresariales para explicar cómo implementar las cláusulas sociales.
 - Se crean comisiones de seguimiento técnicas y ciudadanas.
 - Actualmente la Concejalía de Empleo-IMEFE ha presentado una propuesta ambiciosa que permitirá extender la inclusión de cláusulas sociales en la futura contratación de las obras y servicios de nuestro Ayuntamiento, cuya cuantía sea igual o superior a 150.000 € y/o el plazo estimado de ejecución sea igual o superior a 9 meses, materializándose en nuevas cláusulas de carácter social que afecten a la creación y calidad de empleo, seguridad laboral, igualdad...

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Distinguimos dos momentos fundamentales en relación con los recursos humanos de nuestro Instituto implicados en la implantación de estas cláusulas:

- Fase de preparación, propuesta e incorporación efectiva de cláusulas sociales para la creación de empleo: Gerente IMEFE, Coordinador IMEFE y personal técnico del Área de Desarrollo Local y Mercados del IMEFE, con funciones de asesoramiento técnico y redacción de estas cláusulas, generadoras de empleo, incluidas en los pliegos de condiciones para la adjudicación de obras.
- Fase de control y supervisión de los compromisos adquiridos: Técnicos del área de Apoyo a Empresa y Cultura Emprendedora, para control y seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las empresas adjudicatarias en materia de creación empleo durante la realización de la obra o servicio.

Igualmente, se ha contado con el apoyo de asesores y consultores externos

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

Son muchas las argumentaciones que justifican la oportunidad de aplicar las cláusulas sociales en la contratación pública. La Constitución Española establece que corresponde a los poderes Públicos promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud... (art.9.2 CE).

La nueva Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, da cobertura para implementar criterios sociales en los pliegos de contrataciones y ofrece expresas referencias, en su art. 134, al empleo de personas y colectivos desfavorecidos, indicando que podrán valorarse las características "vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades [...] propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas". Se invierten muchos recursos en otros proyectos de inclusión sociolaboral (Escuelas Taller, ORIENTA, EPES, etc.) que se complementan con la contratación apoyada en estas cláusulas sociales.

La llegada de los llamados fondos "anticrisis" con el Real Decreto Ley 9/2008 por el que se crea un fondo estatal de inversión local para la dinamización del empleo y el programa de transición al Empleo de la Junta de Andalucía, presentan una finalidad social en si mismo: dinamizar la actividad económica incidiendo directamente en la creación de empleo. Se comparten y trasladan esos objetivos a la empresa solicitante que voluntariamente apueste por más y mejor empleo, valorándose esta circunstancia con un % de puntos para las posibles adjudicaciones: a la empresa que mayor número de personas destine a la ejecución del contrato (50 puntos), a la que oferte mayor número de nuevos contratos a tiempo completo y de duración coincidente con la ejecución de la obra o servicio (22,40 puntos), a la que oferte mayor número de nuevos contratos laborales destinados a personas en dificultad, conforme al perfil previsto en la Ley de Empresas de Inserción (4,20 puntos), a la empresa que oferte mayor número de nuevos contratos a personas con discapacidad (4,20 puntos), a la empresa que incremente la contratación de mujeres (4,20 puntos).

RESULTADOS

A) Sobre la estructura municipal:

Se ha instaurado un nuevo criterio y método en la valoración de la contratación de servicios por nuestro Ayuntamiento.

Se reconoce la colaboración de un organismo de empleo en nuevas estrategias que fruto de la colaboración con otras áreas municipales, supongan efectos en el empleo de la ciudad.

B) Sobre los procesos de empleo:

La incorporación de estas cláusulas sociales para la creación de empleo en los contratos de obras licitadas con cargo al Fondo Estatal de Inversiones, suponen para la ciudad de Jaén una inversión de 23,3 millones de euros, generando casi 1000 puestos de trabajo e implican como adjudicatarias a 7 empresas para la ejecución de las diversas obras financiadas con cargo a estos fondos (adecuación de barrios, plazas, reparaciones de colegios, aparcamiento, remodelación del recinto ferial...).

A fecha actual, se han adjudicado 11 actuaciones en la capital jienense y la aplicación de estas cláusulas para la creación de empleo han supuesto 350 nuevos contratos de los que se han beneficiado entre otros, 27 personas con discapacidad, 34 personas en situación de dificultad y 45 mujeres.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

Es aplicar las nuevas posibilidades legales y modificar los tradicionales parámetros de valoración de los pliegos de contratación pública.

Además, otra novedad de este proyecto esta en el trabajo y compromiso conjunto para la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos de la corporación, suponiendo una puesta en común de conocimientos y experiencia de profesionales que trabajan en áreas distintas de nuestro Ayuntamiento (arquitectos, juristas, interventor, Profesionales sociales y de empleo)

Contemplar estas cláusulas en los pliegos de condiciones técnicas y administrativas para los contratos públicos del Ayuntamiento de Jaén, sus organismos autónomos y empresas públicas municipales supone, también, apostar y conjugar valores ambientales, económicos, contractuales, sociales y de empleo.

Si bien tradicionalmente la contratación pública se basa en criterios objetivos (precio y condiciones técnicas) el carácter innovador ha consistido en incorporar criterios sociales en el empleo en los pliegos sobre el esquema previo propuesto por el la Concejalía de Empleo.

El hecho que nuestro Instituto Municipal de Empleo supervise la aplicación de las cláusulas con cada una de las empresas finalmente adjudicatarias, nos ofrece una posición de cercanía para ofrecerle el resto de nuestros servicios, en especial el de intermediación, ofreciéndole desempleados que puedan cumplir con los requisitos exigidos.

Por ultimo consideramos innovador la existencia de una Comisión de seguimiento cívica compuesta por asociaciones vecinales, etc., abierta a sindicatos.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Una de las virtudes que presenta la inclusión de cláusulas en las licitaciones públicas es la posibilidad de su implantación y desarrollo en mayor o menor grado, por cualquier municipio de Andalucía, y por extensión por cualquier administración pública, e incluso consideramos sería conveniente ponerlo en marcha, por la gran cantidad de beneficios que la introducción de cláusulas sociales en las contrataciones públicas conllevan: proporcionan acceso a un empleo a personas de difícil empleabilidad, herramientas de inserción para los servicios sociales y de empleo, potencian el Tercer sector, reducen el gasto público destinados a subsidios, desempleo, rentas mínimas, suponen ingreso para las Haciendas Públicas...

Las administraciones, como gestor de fondos públicos, debe orientar la gestión de sus contratos públicos y el carácter de sus inversiones, salvaguardando los principios básicos de igualdad, publicidad, libre concurrencia, transparencia y no discriminación, pero incorporando además otros principios y objetivos de carácter social y ético, de tal forma que se promuevan iniciativas que generen empleo e incidan en la calidad del

mismo y en la situación laboral del conjunto de la ciudad, teniendo como referente en sus actuaciones el Interés Público.

DATOS DE CONTACTO

Pedro Gregorio Blázquez

Director Gerente de IMEFE

C/ Bernardo López s/n

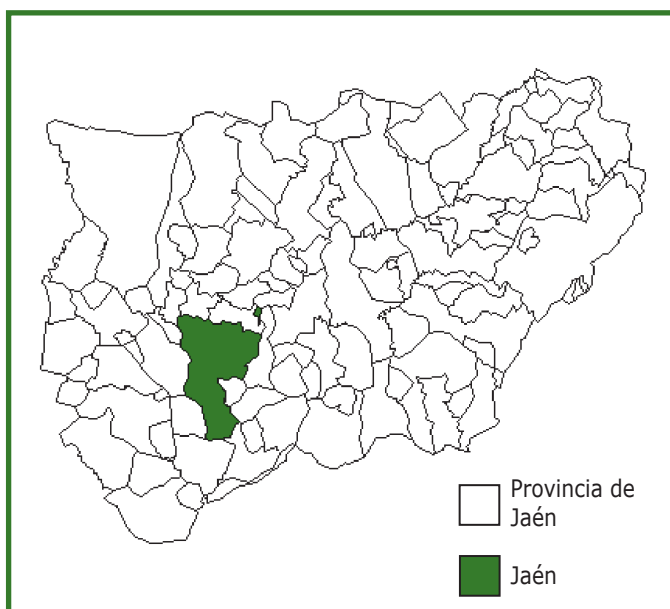
23001 Jaén

Tfno.- 953219 173

Fax.- 953219 120

E-mail.- directorimefe@aytojaen.es

AYUNTAMIENTO DE JAÉN JAÉN



POBLACIÓN TOTAL

116.417 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

424,3 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2008

276.888.037,67 €

TÍTULO DEL PROYECTO Nuevos Yacimientos de Empleo Proyecto ACRITER

ENTIDAD PROMOTORA

Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial (IMEFE) de la Concejalía de Empleo del Ayuntamiento de Jaén.

ÁMBITO TERRITORIAL

Jaén.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Diciembre 2007 – Noviembre 2009

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El objeto del proyecto consiste en fomentar la generación de empleo mediante el impulso de nuevas actividades económicas bajo la fórmula del autónomo, enmarcadas dentro del ámbito de los Nuevos Yacimientos de Empleo dinamizando el tejido productivo local y dando respuesta a necesidades no satisfechas de la población.

Con este proyecto, el IMEFE apuesta por el fomento de la cultura y actividad emprendedora en Jaén, entre los/as jóvenes, promocionando ideas de negocio vinculadas a actividades dentro de los Nuevos Yacimientos de Empleo, a través de actuaciones que proporcionen asesoramiento y asistencia técnica continuada de los proyectos hasta

lograr su consolidación, facilitando una formación adecuada e intensiva en materia de gestión empresarial y en el uso de las nuevas tecnologías, promoviendo acciones que ayuden a obtener un mejor conocimiento de la actividad empresarial presente en el entorno y desarrollando acciones de difusión de los proyectos a través de los medios de comunicación social y divulgación en centros de formación.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Este proyecto ha constado de tres fases:

1. Fase A: Durante esta fase se realizarán actuaciones encaminadas a la difusión, formación y captación de usuarios: captando un total de 45 usuarios, beneficiándose de las acciones de formación un total de 25 usuarios.

En el itinerario formativo se ha incluido la formación empresarial necesaria para el desarrollo de su actividad empresarial, inculcando valores de responsabilidad social, igualdad de género o prevención de riesgos laborales entre otros.

Con ello se ha pretendido fortalecer los perfiles empresariales de las personas potencialmente emprendedoras, especialmente aquellas con especiales dificultades de inserción.

La difusión se ha realizado por diferentes medios de prensa así como charlas divulgativas en diferentes foros relacionados con el empleo.

Con respecto a la formación, se han realizado dos cursos de formación relativos a Nuevas Tecnologías de la información y la comunicación y Gestión Empresarial, basado en la metodología de Simulación.

2. Fase B: Encaminada a la puesta en marcha y lanzamiento de proyectos.

Durante esta fase se ha prestado el asesoramiento técnico necesario para la puesta en marcha de los negocios, incluyendo la información en ayudas y subvenciones así como la cesión de 1 despacho y 1 nave para el ejercicio de la actividad empresarial.

Asimismo se ha proporcionado apoyo financiero a los proyectos gracias al convenio de colaboración suscrito entre el IMEFE y la Caja de Granada, de los que se han beneficiado 4 usuarios del programa, contando con unas condiciones financieras preferenciales.

Con respecto a la publicidad del proyecto se ha proporcionado a los beneficiarios la posibilidad de asistencia a Ferias, iniciativa de la que se ha beneficiado un usuario relacionado con el ámbito de los servicios culturales.

3. Fase C: Durante la cual se producirá la consolidación definitiva de los proyectos.

Actualmente nos encontramos en esta fase, en la que los usuarios del proyecto se benefician del asesoramiento e información relativa a su proyecto empresarial, realizando un control y seguimiento de los proyectos a fin de revisar el plan de negocio inicial.

Como medida de apoyo al inicio de la actividad empresarial, los emprendedores han contado con una ayuda directa, así como el diseño de toda la imagen corporativa de la empresa, publicidad de lanzamiento de los proyectos y diseño de página Web.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.**PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS**

Puesto 1:		Coordinador	
Titulación académica:		Diplomada en Empresariales	
Formación complementaria y experiencia profesional:		Formación y experiencia en creación y gestión de empresas, gestión de programas públicos, fiscalidad, seguridad social, control y ejecución de indicadores, negociación de convenios para planes de reactivación empresarial, elaboración y ejecución de proyectos	

Puesto 2:		Técnico	
Titulación académica:		Licenciada en Derecho	
Formación complementaria y experiencia profesional:		Formación y experiencia en creación y gestión de empresas, en orientación profesional, formación ocupacional y formación no reglada, gestión de programas públicos, fiscalidad, seguridad social y ejecución de proyectos.	

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

El Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial (I.M.E.F.E.) es un Organismo Autónomo Local creado por el Ayuntamiento de Jaén, que tiene como fines la mejora de la formación, la inserción y orientación profesional, la promoción económica, el apoyo a las empresas y fomento del empleo.

Son por tanto los propios fines del IMEFE los que justifican por sí mismos la necesidad de implementar el proyecto en la ciudad, ya que con él se potencia la generación de empleo y la actividad económica a nivel local, contribuyendo al desarrollo productivo de la ciudad.

El valor innovador de este proyecto radica en la incorporación de Nuevas Tecnologías basadas en la fórmula del comercio electrónico de las diferentes iniciativas empresariales. Para ello se ha diseñado una página Web en la que los emprendedores podrán publicitar sus productos y servicios.

Con respecto a la viabilidad del proyecto, durante el periodo de ejecución del mismo, (Dic 2007 – Nov 2009), se han puesto en marcha un total de 20 iniciativas empresariales superando los objetivos previstos inicialmente en el programa y cifrados en 19 iniciativas.

Asimismo, la propia infraestructura con la que cuenta IMEFE ha hecho posible la cesión de naves y despachos de forma temporal contribuyendo a disminuir los gastos iniciales que supone la puesta en marcha de un negocio.

RESULTADOS

Durante la ejecución del proyecto y atendiendo a las distintas fases de las que consta

Fase A: Difusión, captación y formación:

- 45 posibles emprendedores inicialmente captados.
- 25 usuarios se han beneficiado de las acciones de formación
- se han realizado 2 cursos de formación relativos a Nuevas Tecnologías de la información y la comunicación y Gestión Empresarial.

Fase B: Encaminada a la puesta en marcha y lanzamiento de proyectos.

20 proyectos se han beneficiado de las ayudas directas al inicio de actividad, cuantificadas en 5.700 € de forma individualizada. Actividades Económicas

- 4 proyectos han recibido apoyo financiero mediante microcréditos, contando con unas condiciones financieras preferenciales.
- 1 beneficiario del proyecto, cuya actividad se enmarca el ámbito de los servicios culturales, ha recibido apoyo por asistencia a Feria.

Fase C: Durante la cual se producirá la consolidación definitiva de los proyectos.

- Los 20 usuarios (autónomos) del proyecto se benefician de asistencia técnica de control y seguimiento de los proyectos a fin de revisar el plan de negocio inicial.

Las actividades en las que se han desarrollado los diferentes proyectos son:

ACTIVIDAD	Nº EMPRESAS CREADAS
Nuevas Tecnologías	1
Diseño Gráfico	2
Artesanía	2
Publicidad	2
Comercio proximidad	2
Restauración	2
Boutique	2
Investigación de Mercado y Marketing	2
Gestión de museos	1
Masajista y Osteópata	1
Academia de artes musicales	1
Mejora de la vivienda	2

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

El proyecto se ha convertido en un proyecto pionero en la ciudad. Así se han diseñado una serie de iniciativas adaptadas a las peculiaridades de la ciudad de Jaén, en el que partiendo de estudios específicos de las necesidades concretas de nuestra zona, se han desarrollado actuaciones necesarias con la finalidad de crear empresas. Nuestro proyecto ha incluido nuevos instrumentos para favorecer la creación de empresas como:

- Formación específica y dinámica, basada en la metodología virtual adaptada al grupo objeto del proyecto, tanto en creación de empresas como en nuevas tecnologías de la información, a través de la figura del COACHING, entendida como conductor de emprendedores en sus primeros pasos.
- La cesión de naves y despachos equipados con los recursos necesarios para facilitar la puesta en marcha de las empresas en el seno de un centro donde dispondrán de acompañamiento permanente personal o a través de consultas on-line.
- La ampliación de la página Web para la difusión y comercialización de las nuevas empresas

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

La propia definición de los Nuevos Yacimientos de Empleo plantea un nuevo reto para actuar en la promoción del empleo. Así con esta nueva estrategia, los empleos se deberán generar como consecuencia o como efecto inducido del desarrollo de los servicios. Por tanto, los nuevos yacimientos de empleo no consisten en una estrategia de inserción de personas desempleadas hacia actividades preexistentes sino que el empleo dependerá exclusivamente de la posibilidad real de implantar nuevas actividades en el ámbito de los diferentes territorios. Así, será el estudio y análisis de los diferentes territorios, lo que en definitiva determine las necesidades de éstos y las posibilidades de implantación de negocios en los diferentes ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo, suponiendo un impulso a la actividad económica de la zona.

DATOS DE CONTACTO

Teresa Rodríguez Márquez

Técnica de Empleo

C/ Bélmez de la Moraleda s/n. Pol. de los Olivares

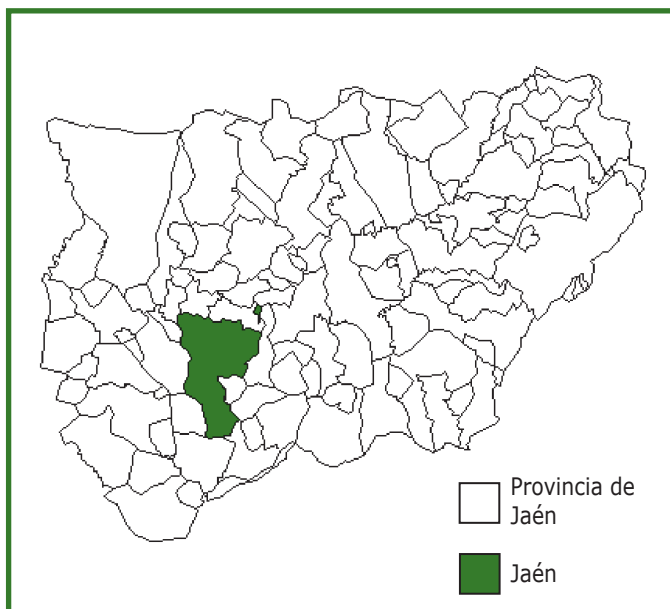
23009 Jaén

Tfno.- 953281890

Fax.- 953281776

E-mail.- trodriguez@aytojaen.es

AYUNTAMIENTO DE JAÉN JAÉN



POBLACIÓN TOTAL

116.417 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

424,3 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2008

276.888.037,67 €

TÍTULO DEL PROYECTO Presupuestos Participativos en Empleo

ENTIDAD PROMOTORA

Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial (I.M.E.F.E.) de la Concejalía de Empleo del Ayuntamiento de Jaén.

ÁMBITO TERRITORIAL

Jaén

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Si bien la iniciativa tuvo su primer desarrollo durante el último trimestre del año 2008, tiene un carácter anual y se prevé que todos los años el presupuesto de este Instituto Municipal contemple una partida destinada a la ejecución de esta actuación.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- Gestión participada de los presupuestos de empleo en el Ayuntamiento de Jaén.
- Fomentar la participación ciudadana en la vida social y política haciendo efectivos los principios que se establecen en el Estado Social y Democrático de Derecho del Estado Español.
- Conocer y aplicar propuestas ciudadanas para contribuir a la mejora de la formación, educación no reglada e inserción profesional, la promoción económica, el apoyo a las empresas y el fomento del empleo en Jaén.

- El derecho del ciudadano a implicarse en la gestión de su ciudad, ser sujeto activo en los asuntos públicos y participar en la toma de decisiones que afecten en la marcha de la ciudad.
- A través de los Presupuestos Participativos se consigue la participación de los ciudadanos con el fin de establecer las principales demandas y preocupaciones de las/os vecinas/os, dándoles cabida dentro del presupuesto anual del I.M.E.F.E., priorizando las más importantes y realizando un seguimiento de los compromisos alcanzados.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

La gestión participada del presupuesto del I.M.E.F.E. se enmarca en un espacio de trabajo conjunto de cogestión pública, apoyado en los siguientes pilares:

- Participación activa de la ciudadanía que propone, decide, comunica, se informa, y ejerce el control del proceso.
- Asesoramiento ofrecido por el personal técnico del I.M.E.F.E. acerca de la viabilidad legal y técnica de las propuestas aportadas por las/os ciudadanas/os.
- Compromiso de los representantes políticos electos de la Concejalía de Empleo en la asunción de las decisiones y ejecutarlas.

Las propuestas presentadas se clasifican en las siguientes categorías:

A) Propuestas para votación. Propuestas seleccionadas para votación, por cumplir con los criterios de evaluación, y están pendientes de consulta y viabilidad técnica y económica a los Servicios de Secretaría e Intervención municipales.

B) Propuestas no seleccionadas para votación:

b1) de interés para las políticas de empleo: se incluyen aquellas propuestas o reflexiones que aún siendo de gran valor, no encaja su respuesta en estos Presupuestos Participativos (por falta de concreción, costes, limitación o imposibilidad de cumplimiento de requisitos legales, etc.).

b2) de interés para la ciudad: se incluyen aquellas propuestas, reflexiones o declaraciones de intenciones, entre otros, cuya temática va más allá de las Políticas de Empleo.

Se establecen diversas fases, relacionadas a continuación:

1ª Fase: Campaña de difusión y publicidad.

2ª Fase: Recepción de propuestas.

3ª Fase: Evaluación y viabilidad técnica.

4ª Fase: Difusión de las propuestas presentadas.

5ª Fase: Votación ciudadana.

6ª Fase: Difusión de las propuestas elegidas.

7ª Fase: Ejecución, seguimiento y evaluación de los resultados de las propuestas seleccionadas.

Las propuestas seleccionadas serán difundidas entre todos/as los/as proponentes, entidades e instituciones sociales, económicas, sindicales y políticas referentes en la ciudad. Asimismo, serán expuestas en el tablón del Ayuntamiento y en las sedes de las diferentes dependencias del I.M.E.F.E. donde se han recepcionado las propuestas.

Posteriormente, durante el período establecido, se procederá a las votaciones de las mismas, ubicándose urnas democráticas en los mismos centros del I.M.E.F.E. establecidos para la fase de recepción de propuestas y exposición de las mismas.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.**PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS**

Puesto 1:	Técnico
Titulación académica:	Licenciada en Antropología Social Diplomada en Trabajo Social
Formación complementaria y experiencia profesional:	Formación y experiencia en orientación profesional, formación ocupacional y formación no reglada, gestión de programas públicos, elaboración y ejecución de proyectos, selección de personal, habilidades sociales

Puesto 2:	Técnico
Titulación académica:	Licenciada en Derecho
Formación complementaria y experiencia profesional:	Formación y experiencia en creación y gestión de empresas, en orientación profesional, formación ocupacional y formación no reglada, gestión de programas públicos, fiscalidad, seguridad social, justificaciones de gasto público, negociación de convenios, elaboración y ejecución de proyectos, selección de personal, habilidades sociales

Puesto 3:	Técnico
Personal de la Concejalía de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Jaén	

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

El principal interés del I.M.E.F.E. es la generación de políticas de empleo y, en época de crisis económica y de altos niveles de desempleo, resulta de suma importancia la participación ciudadana y la implicación de los jiennenses en la gestión de su municipio. Con el proyecto se pretende estimular el interés de los ciudadanos por su ciudad consiguiendo que actúen en los asuntos públicos que les afectan a través de su implicación en la toma de decisiones.

Es una oportunidad de acercamiento con los dirigentes de la ciudad que ahora van a tener en cuenta las opiniones de sus ciudadanos.

El principal aporte de los Presupuestos Participativos es el asentamiento de la idea de una ciudadanía activa, haciendo partícipe a las y los ciudadanos en la marcha de la ciudad, generando espacios de debate, en el que tengan cabida personas que por lo general están subrepresentadas en los procesos de toma de decisiones. Entender, en definitiva, la gestión pública como algo que tiene que ver con la vida de todas/os las/os jiennenses que, como tales, pueden no sólo estar informados o participar, sino también decidir sobre estos asuntos públicos.

De este modo, los Presupuestos Participativos hablan de presupuesto municipal, pero desde el punto de vista de la creación de nuevos espacios de participación, de profundización democrática en la vida local, de participar para decidir en las demandas ciudadanas de Jaén; cuestión que, de fondo, constituye la esencia de la democracia.

RESULTADOS

Presentadas un total de 171 propuestas, las cuales -una vez valoradas por la Comisión Técnica mixta de I.M.E.F.E y Participación Ciudadana-, pasaron a votación un total de 70 propuestas. La totalidad de las propuestas presentadas han estado y están a disposición de los/as ciudadanos/as para su consulta, en toda su extensión, en las dependencias de los Servicios Centrales del I.M.E.F.E. y en la web: www.esmiturno.com.

A continuación se relacionan las diez primeras propuestas más votadas; asimismo, resulta significativo mencionar que la totalidad de las propuestas seleccionadas han recibido votos, la cual se relaciona:

Orden	Nº	Título de la propuesta	Total votos
1º	162	Jaén Integradora: capacitando la discapacidad	794
2º	3	Empleo Express (boletín informativo)	343
3º	18	Cualificar la gestión asociativa (hacia el empleo)	328
Orden	Nº	Título de la propuesta	Total votos
4º	78	Formación de mujeres como auxiliares de cocina	174
5º	64	Formación becada para la comunidad gitana: multiservicios e imagen personal	165
6º	120	Programa de formación para mujeres desempleadas del Polígono del Valle	164
7º	2	Plan de viabilidad para la puesta en marcha de una sociedad cooperativa femenina en la comunidad gitana, apoyo económico y posterior tutorización	112
8º	119	"Apoyando el futuro de los jóvenes: nuestros hijos"	95
9º	164	Plan Jaén Concilia 2009	95
10º	19	Cursos Becados	93

En la actualidad, se está desarrollando la primera propuesta: un programa de formación para discapacitados/as complementado con prácticas en empresas.

El fin último de los Presupuestos Participativos en empleo es mantenerse dentro de la estructura del I.M.E.F.E. y hacerse extensiva al resto de políticas del Ayuntamiento de Jaén.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

En este sentido, implementar una partida presupuestaria del I.M.E.F.E. de manera participativa supone disponer de una herramienta de participación y gestión del municipio, mediante la cual los/as ciudadanos/as de Jaén pueden proponer y decidir sobre el destino de parte de los recursos municipales en materia de empleo, formación, inserción laboral y apoyo a emprendedores/as.

Los primeros Presupuestos Participativos de nuestro Ayuntamiento, a pesar de su carácter pionero y experimental ha supuesto un reto para todos/as. Se ha creado un método y abierto nuevos canales de participación a los que han tenido acceso agentes habituales y otros nuevos, así como numerosas personas a título individual.

Más allá de las propuestas que finalmente sean realizadas con los 20.000 €, han tenido un enorme valor también otras propuestas realizadas, por el carácter consultivo de las mismas.

Las ventajas obtenidas culminarán con:

- Mayor transparencia y eficiencia en la gestión municipal al compartir y decidir acerca de en qué se van a gastar los impuestos municipales.
- Mejorar la comunicación entre el Ayuntamiento de Jaén y las/os ciudadanas/os, generando espacios de interlocución entre políticos, vecinas/os, colectivos y técnicas/os.
- Un proceso abierto que posibilita la participación directa de todas las personas, superando la participación representativa, limitada a la acción de votar cada cuatro años.
- Fomento de la reflexión activa y la solidaridad por cuanto todas/os las/os ciudadanas/os tienen la oportunidad de conocer los problemas y demandas del resto y priorizarlas en una elección democrática.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

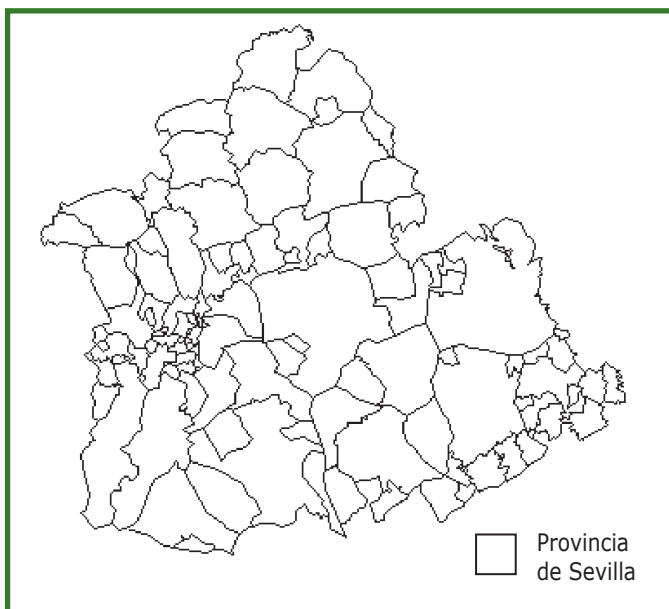
La Federación Española de Municipios y Provincias (F.E.M.P.) aprobó a finales del 2006 la Agenda Local para la Participación, donde se recogen los principios y algunas estrategias para que los gobiernos locales impulsen e ilusionen con proyectos que impliquen a la ciudadanía en su presente y futuro.

Se ha generado un banco de iniciativas, muchas de las cuales se estudiará su inclusión en las políticas de empleo; asimismo, la página web: www.esmiturno.com ha conformado un espacio útil, dinámico y accesible para toda la ciudadanía desde donde se puede llevar el seguimiento y la evolución de esta iniciativa.

DATOS DE CONTACTO

Pedro Gregorio Blázquez
 Director Gerente de IMEFE
 C/ Bernardo López s/n
 23001 Jaén
 Tfno.- 953219173
 Fax.- 953219 120
 E-mail.- directorimefe@aytojaen.es

DIPUTACIÓN DE SEVILLA SEVILLA



POBLACIÓN TOTAL

1.875.462 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

14.036 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2008

15.359.998,27¹ €

TÍTULO DEL PROYECTO APLCAINNOVACIÓN

ENTIDAD PROMOTORA

Prodetur, S.A. (Diputación de Sevilla).

ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial originario para la implantación del Proyecto "APLCAINNOVACIÓN" es la provincia de Sevilla, en la medida en que su desarrollo inicial se ha realizado en esta provincia por Prodesur S.A. sociedad para la promoción del desarrollo económico y del turismo, cuyo único socio es la Diputación Provincial de Sevilla.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El programa "APLCAINNOVACIÓN" se desarrolla en dos fases:

I FASE: Iniciada en diciembre de 2008 con la organización de jornadas de difusión sobre la innovación y la creatividad en la empresa llevada a cabo en municipios estratégicos de nuestro ámbito territorial como importante vía para la mejora de la productividad y la creación de empleo. A este respecto hemos llevado a cabo 4 Jornadas de difusión de AplcaInnovación en la provincia:

- Los Palacios y Villafranca. 2 de diciembre de 2008.
- Écija, el día 11 de diciembre de 2008.

- Sanlúcar la Mayor, el día 12 de marzo de 2009.
- Osuna, el 24 de marzo de 2009.

II FASE: Iniciada el 15 de abril de 2009 y en la que ahora nos encontramos, que conlleva la selección de 8 empresas de entre las 45 solicitudes recibidas, a las que se les realizará un Plan de Innovación, financiado por Prodetur y elaborado por el Instituto Andaluz de Tecnología (IAT). Sobre las 38 empresas restantes se llevará a cabo un análisis de identificación de posibles áreas de innovación que puedan aportar valor a las empresas en colaboración con la Asociación de Investigación y Cooperación Industrial de Andalucía (AICIA).

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El objetivo fundamental del Proyecto "APLICAINNOVACIÓN" es hacer llegar, a todos los municipios de la provincia, la importancia de integrar e implantar la innovación en las estrategias empresariales de las PYMES como herramienta de mejora en innovación, clave de la competitividad y la creación de empleo; además de otros objetivos accesorios al mismo como:

- Difundir el concepto de cambio como clave para la permanencia en el mercado en una economía globalizada.
- Poner de manifiesto que la capacidad de creación de empleo de las empresas innovadoras es superior a la de las que no innovan.
- Desmitificar la I+D+i, poniendo de manifiesto la cercanía de la innovación al empresario.
- Fomentar la reflexión acerca de la actividad innovadora existente en la empresa y de sus capacidades de abordarla.
- Dar a conocer los apoyos existentes al empresario innovador en nuestra provincia.
- Crear un Plan de Innovación personalizado a unas empresas y realizar un análisis de posibles áreas de innovación que aporten valor a otras empresas.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Primera fase: difusión de la innovación y la creatividad como forma de mejorar la competitividad de las empresas sevillanas. Igualmente tenía como objetivo que cada empresa reflexionase internamente acerca de las ventajas y de la posibilidad y/o conveniencia de realizar actuaciones de innovación y de creatividad en sus servicios y/o productos, procesos, marketing y en su organización.

Segunda fase:

- Con la asistencia técnica del IAT, se realizará un plan de innovación personalizado previo análisis pormenorizado de la situación actual de cada empresa.
- Con la asistencia técnica de AICIA, se realizará un análisis e identificación de posibles áreas de innovación que puedan aportar valor a las empresas.

Dicho plan de innovación provocará en la empresa mejoras clave en su competitividad mediante un ahorro y mejora en los tiempos de realización de dichos productos y/o servicios, un ahorro y mejora en los tiempos de realización de dichos productos y/o servicios o la adquisición de capacidad de flexibilidad y adaptación a los cambios que se puedan producir en el mercado al que se dirija y que van a permitir mantener y crear empleo.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Prodetur finanza y organiza este Programa, si bien, para su realización se ha contado con la asistencia técnica del Instituto Andaluz de Tecnología (IAT) y de la Asociación de Investigación y Cooperación Industrial de Andalucía (AICIA).

No obstante, considerando la importancia de que participen el mayor número entidades relacionadas con el desarrollo local, se ha contado con la colaboración de los Ayuntamientos correspondientes y de las instituciones competentes en la materia que han contribuido enormemente a la difusión de las mismas y a la captación de potenciales empresarios y empresarias interesados (Ayuntamientos, Entidades comarcales de desarrollo, UTEDLT's, Fundación red Andalucía Emprende, Red de Espacios Tecnológicos de Andalucía...)

A continuación se relacionan los Recursos Humanos disponible tanto en la Fase 1 (Diseño, Desarrollo, Difusión, Realización y Evaluación de las Jornadas) y Fase 2 (Diseño, Selección, Organización, Desarrollo y Evaluación para la puesta en marcha del Plan de Innovación en las empresas seleccionadas); dicho personal ha tenido una mayor o menor participación en función de las diferentes fases de desarrollo del proyecto:

- Personal de Prodetur:
 - Jefe de Área de Desarrollo Económico.
 - Jefa de Departamento de Espacios Productivos y Modernización Pymes.
 - Técnicos de Departamento de Espacios Productivos y Modernización Pymes.
 - Personal Administrativo de Departamento de Espacios Productivos y Modernización Pymes.
- Asistencia técnica del IAT y AICIA: Personal y colaboradores de ambas instituciones.

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

En una economía cada vez más globalizada, en constante cambio, cobra especial importancia dotar de herramientas, pautas y procedimientos a nuestras empresas para afrontar esta situación de cambio y mejorar la competitividad empresarial. Con esta intención estamos desarrollando el proyecto APLICAINNOVACIÓN, ofreciendo la posibilidad a las empresas de asistir a jornadas de difusión sobre la innovación y la creatividad en las PYMES y la oportunidad de que ocho empresas de las asistentes sean beneficiarias de la realización de un Plan de Innovación que será elaborado con la asistencia técnica del Instituto Andaluz de Tecnología.

El año 2009 ha sido declarado, a través de la decisión nº 1350/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 16 de diciembre de 2008, al año 2009 como Año Europeo de la Creatividad y la Innovación. Se considera por tanto que Europa debe reforzar sus capacidades de creatividad e innovación por razones sociales y económicas, a fin de hacer frente eficazmente al desarrollo de la sociedad de la información. La capacidad de innovación está estrechamente relacionada con la creatividad como característica personal y, para que pueda aprovecharse a fondo, debe tener una amplia difusión entre la población.

En España, es el Ministerio de Ciencia e Innovación, a través de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, la que promoverá actividades que promuevan una sociedad más proclive a la innovación, a la Creatividad, y en definitiva, a la generación y uso de nuevas ideas y conocimientos. Para ello se ha creado la página web www.innovacion2009.es. En dicha página se ha incluido como un ejemplo de buenas prácticas en innovación el proyecto APLICAINNOVACIÓN desarrollado por Prodetur.

http://www.innovacion2009.es/Publico/emprende/buenas_practicas/principal.aspx

RESULTADOS

El número total de asistentes a esta primera fase del proyecto APLICAINNOVACIÓN ha ascendido a 226, pertenecientes a más de 42 municipios de nuestra provincia, incluida Sevilla, siendo los más representados: Sevilla ciudad, Osuna, Sanlúcar la Mayor, Écija, Los Palacios, Mairena del Aljarafe, Dos Hermanas, Fuentes de Andalucía, Casariche, El Cuervo, El Viso del Alcor, Lebrija, Utrera, Alcalá de Guadaira, Arahál, Benacazón y Brenes.

El 76,1% de los asistentes han representado a empresas de la provincia pertenecientes a sectores como: nuevas tecnologías, energías renovables, servicios de consultoría, turismo y artesanía, siderometalúrgica, agroalimentario, carpintería metálica, hostelería, construcción, seguros,...; el 20,4% pertenecen a Entidades Públicas y el 35% restantes a otras organizaciones entre ellas Asociaciones empresariales y particulares.

En líneas generales, la evaluación nos muestra, por un lado que se ha conseguido un alto grado de satisfacción con las Jornadas realizadas, pues un 61% de puntuaciones totales supera el valor 4, sobre un máximo 5, en todos sus aspectos: utilidad, conocimiento de la materia por los ponentes, calidad del material entregado, adecuación de la sala, duración de la jornada y selección de la sede. Por otro lado, la evaluación también revela que existe un alto interés por parte del empresariado sevillano en la aplicación de un Plan de innovación en sus empresas (88%).

Además, la respuesta en relación a las siete propuestas que Prodetur tiene proyectadas para el fomento de la Innovación en las empresas ha sido también muy positiva, considerándolas adecuadas o muy adecuadas por el total de los asistentes.

Los efectos, resultados o evaluación del programa completo podrán obtenerse cuando se culminen los trabajos de la segunda fase.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

- Potencia la conciencia innovadora en las PYMES de nuestra provincia desde la aplicación personalizada de herramientas exitosas en innovación.
- Provoca un cambio en la mentalidad del pequeño empresario/a hacia la necesidad de la aplicación continua de la innovación en todas las áreas de organización empresarial, visto más como una forma de gestión continua que como una necesidad puntual.
- Identifica la innovación como el principal motor del crecimiento económico y de creación de empleo que induce hacia una clara ventaja competitiva en la empresa y estimula su utilización.
- Facilita un feed- back entre las entidades promotoras del proyecto y los usuarios del mismo incrementando la participación activa del empresario en el proceso.
- Promueve un entorno favorable a la innovación, la flexibilidad y la adaptabilidad en un mundo en continuo cambio.
- Aumenta la sensibilización sobre la importancia de la creatividad, la innovación y el espíritu empresarial tanto para el desarrollo personal como para el crecimiento económico y el empleo.
- Aglutina en un solo proyecto la formación, la práctica exitosa y la aplicación directa de un Plan de Innovación personalizado y gratuito.
- Desarrolla la creatividad y la capacidad de innovación en las organizaciones privadas y públicas a través de la formación y alienta a las organizaciones a hacer un mejor uso de las capacidades creativas de las personas, tanto de los empleados o directivos como de los clientes, en caso de empresas privadas o de los usuarios, en caso de la administración pública.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

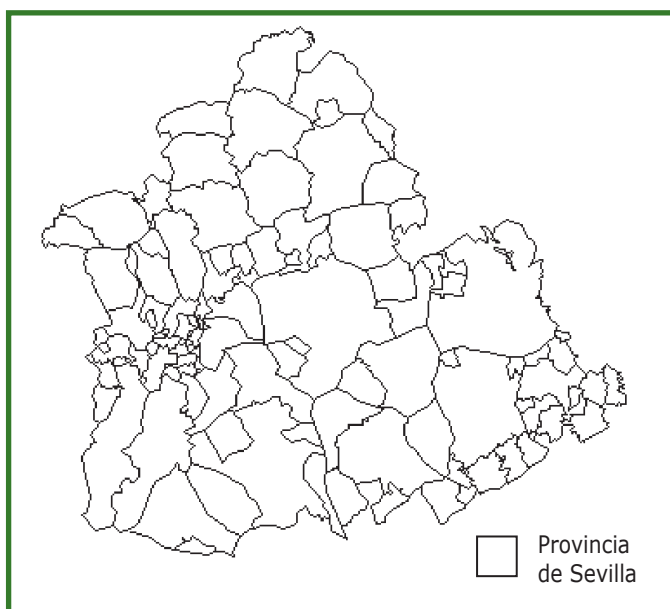
Dada la importancia que la innovación tiene en la situación actual consideramos que dicho proyecto puede ser implantado o desarrollado en otros territorios con el fin de concienciar al tejido empresarial andaluz de la importancia que tiene la innovación continua en las empresas como medio de aumentar su competitividad y adquirir y/o aumentar su capacidad de adaptación a un mercado cada vez más cambiante y global.

El proyecto en sí pretende servir de buena práctica transferible a otros ámbitos de nuestra comunidad autónoma de manera que los planes de innovación y los análisis de áreas de oportunidad para la innovación se muestren como ejemplos concretos, prácticos, reales y alcanzables para otras empresas.

DATOS DE CONTACTO

Amador Sánchez Martín
Jefe de Área Desarrollo Económico
C/ Leonardo Da Vinci, 16
41092 Sevilla
Tfno.- 954486842
Fax.- 954486804
E-mail.- asanchez@prodetur.es

DIPUTACIÓN DE SEVILLA SEVILLA



POBLACIÓN TOTAL

1.875.462 habitantes

EXTENSIÓN SUPERFICIAL

14.036 Km²

PRESUPUESTO LIQUIDADO DE INGRESOS DE LA CORPORACIÓN. AÑO 2008

15.359.998,27¹ €

TÍTULO DEL PROYECTO "Metodología de Simulación de Empresas en el ámbito de la Formación Reglada"

ENTIDAD PROMOTORA

Prodetur, S.A. (Diputación de Sevilla).

ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial originario para la implantación de la Metodología de Simulación de Empresas en el ámbito de la Formación Reglada ha sido la provincia de Sevilla, en la medida en que su desarrollo inicial se ha realizado en esta provincia por Prodesur S.A. sociedad para la promoción del desarrollo económico y del turismo, cuyo único socio es la Diputación Provincial de Sevilla.

No obstante, esta iniciativa tiene vocación de proporcionar una implantación a toda la comunidad autónoma andaluza dentro de la Formación Profesional y la Universidad.

FECHAS DE REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Anualidades 2008 y 2009

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Implantación de la metodología de simulación dentro del ámbito de la formación reglada, concretamente en los planes de estudio de la Formación Profesional y Universidad.

El objeto es poner a disposición de los alumnos de estos planes de estudio (formación, una metodología innovadora basada en la adquisición de conocimientos mediante la realización de actividades o tareas prácticas, es decir, que aprendan haciendo, que aprendan trabajando, permitiéndoles adquirir una experiencia previa que facilite su incorporación al mercado laboral.

La metodología de simulación tiene por misión recrear las simulaciones y tareas administrativas propias de una empresa, favoreciendo a los alumnos la adquisición de competencias profesionales, entendidas como conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes, que se alcanzan respaldados por procesos formativos y apoyados en la experiencia laboral y que permiten obtener una visión global y desempeñar con eficiencia las situaciones de trabajo requeridas en el empleo.

En concreto este proyecto plantea como objetivos:

- Ayudar al estudiante a dar el paso entre la formación y la empresa.
- Introducir el mundo empresarial en el sistema educativo.
- Formar en el campo de la gestión y administración de empresas, dotando al alumno de los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo con eficiencia.
- Capacitar a los participantes para realizar labores de gestión en todas las áreas de la empresa de un modo global.
- Analizar y conocer la gestión empresarial a través de este complemento metodológico a la formación reglada.
- Facilitar la integración laboral en base a la adquisición de una "experiencia profesional previa".

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

1. Análisis de los planes de estudio e itinerarios curriculares dentro de la formación reglada: Formación Profesional y Universidad.
2. Análisis de las situaciones de partida de los participantes que comienzan un proceso particular de aprendizaje y objetivos previstos para ellos y ellas.
3. Adaptación de la metodología de simulación a los planes de estudio e itinerarios curriculares de la Formación Profesional y Universidad.
4. Programación de los objetivos y contenidos aplicables a la empresa simulada en función de los ciclos formativos en los que se va a implantar.
5. Diseño de la empresa simulada y su entorno conforme al análisis y adaptación y programación anterior.
6. Formación en metodología de simulación al personal docente para su aplicación.
7. Desarrollo de la metodología mediante la puesta en marcha y funcionamiento de las empresas simuladas creadas.
8. Recreación del entorno simulado mediante la Agencia de Simulación Prodetur.
9. Implementación de un sistema de evaluación.

RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES.

PERFIL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

A continuación se relacionan los Recursos Humanos disponible tanto en la FASE 0 (Análisis, Adaptación y Diseño) y FASE 1 (Formación, Desarrollo y Evaluación), dicho personal ha tenido una mayor o menor participación en función de las diferentes fases de desarrollo del proyecto:

Personal de Prodetur:

- Jefe de Área de Desarrollo Económico.
- Jefa de Departamento de Programas Singulares
- Responsable de Proyecto de Simulación de Empresas
- Técnicos/as Proyecto de Simulación de Empresas
- Personal Administrativo de Departamento de Programas Singulares

Personal Docente de Centros Formativos:

- Profesores/as de los Ciclos formativos de Grado Superior de la Rama de administración y Finanzas de los I.E.S. Híspalis y López de Arenas
- Profesores/as de la Escuela Universitaria Francisco Maldonado rama Diplomatura de Empresariales

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL PROYECTO

A lo largo de los últimos 10 años Diputación de Sevilla y Prodetur S.A. han venido trabajando con la metodología de Simulación de Empresas. En este sentido, año a año se ha venido cada vez poniendo más de manifiesto la necesidad de implantar la metodología de Simulación de Empresas en otros ámbitos, en concreto en la formación reglada.

Después de 20 años de implantación de la metodología en España y tras 10 años cosechando éxitos en participación, satisfacción e inserción en Sevilla, se consideró que había llegado el momento de "dar el paso" de tomar la decisión de acercar la metodología a la universidad y a la Formación Profesional, poniendo a disposición de sus alumnos una metodología innovadora que les permitiese adquirir una cualificación profesional óptima mediante la implementación de una experiencia práctica adaptada a las necesidades del mercado de trabajo.

El funcionamiento del "modelo" es viable en la medida en que se ha adaptado la metodología de simulación, dada su flexibilidad, a los planes de estudios e itinerarios curriculares de la formación profesional y universidad donde se ha implantado.

RESULTADOS

Durante el año escolar 2008-2009 Prodetur S.A., en colaboración con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, y la Fundación Pública de Estudios Universitarios Francisco Maldonado de Osuna, han creado cuatro empresas simuladas en el ámbito de la Provincia de Sevilla, dos dentro del Ciclo Superior de Formación Profesional en la Rama de Administración y Finanzas, en los I.E.S. Pino Montano (Sevilla) e I.E.S. López de Arenas (Marchena) y otras dos en las Diplomaturas de Relaciones Laborales y Empresariales, incorporando a 63 alumnos en total, correspondiendo 23 a las empresas simuladas de la Formación Profesional y 40 a la Universidad.

La valoración dada por el profesorado a la implantación de la metodología de simulación de empresa puede resumirse en las siguientes afirmaciones:

- Es una metodología muy flexible y que recrea suficientemente la realidad.
- Se consigue una mayor motivación del alumnado hacia la formación/aprendizaje.

- Fomenta en el alumnado actitudes positivas ante el trabajo como son la iniciativa, participación, colaboración, toma de decisiones, ...
- El alumnado se encuentra mejor capacitado y más seguro frente a una inserción laboral.
- Recomendarían la aplicación de la metodología a docentes de otros centros, ya que la consideran más satisfactorias frente a otras metodologías tradicionales.

Por su parte la valoración dada por el alumnado a esta experiencia se resume en las afirmaciones siguientes:

- Ha mejorado y complementado su formación preparándolos mejor para la consecución de un empleo acorde a su formación.
- Considera que en la empresa simulada se recrea un ambiente igual al que existe en una empresa real.
- Se consideran mejor formado y más seguro frente a una inserción.
- Recomendaría la participación de otros alumnos en una empresa simulada.

CARACTERES INNOVADORES DEL PROYECTO

- Metodología innovadora: nueva y diferente frente a la metodología tradicional empleada hasta ahora en la formación reglada.
- Programación Didáctica flexible y adaptada a las necesidades de alumnado y del mercado laboral.
- Instrumento para el desarrollo de competencias y habilidades sociales del alumnado: no sólo se trabajan los contenidos conceptuales y procedimentales, sino que también los actitudinales como: iniciativa, responsabilidad en el puesto de trabajo, toma de decisiones, autonomía,...
- Potenciación del uso de las TIC por el alumnado: uso de aplicaciones informáticas de gestión empresarial, incorporación, fomento y uso del trabajo en red, Internet, plataformas informáticas,...
- Participación activa del alumnado en su proceso de aprendizaje.
- Flexibilidad del modelo: Puede funcionar a "varias velocidades" en diversos ámbitos, con diferentes colectivos y con varias entidades, con interacciones simultáneas en el tiempo de proyectos con especificidades propias.
- Introducción del mundo empresarial en el sistema educativo.

POSIBILIDAD DE PONERLO EN PRÁCTICA EN OTROS TERRITORIOS

Dado el carácter flexible y eficiente de la Metodología utilizada se puede llegar a implantar en diversos ámbitos, colectivos, entidades y proyectos de formación de toda Andalucía:

Ámbitos:

- Formación Reglada: Enseñanzas universitarias o Ciclos formativos de grado medio y superior (Administración y Finanzas, comercio y Marketing...) en cualquier Instituto de Enseñanza Secundaria y Universidad de la Comunidad Autónoma Andaluza.
- Formación Ocupacional: Cursos de FPO de Empleado de Oficina y Administrativo Polivalente para PYMES o cualquier otra acciones formativa en el ámbito de la administración de empresas o cualquier proyecto singular de formación e inserción laboral.

Colectivos:

- Desempleados en general,
- Estudiantes,
- Colectivos desfavorecidos o dificultades de acceso

Entidades:

- Diversas entidades públicas gestoras de programas de formación-empleo

DATOS DE CONTACTO

Amador Sánchez Martín
Jefe de Área Desarrollo Económico
C/ Leonardo Da Vinci, 16
41092 Sevilla
Tfno.- 954486842
Fax.- 954486804
E-mail.- asanchez@prodetur.es