

Buenas prácticas en creación y adaptabilidad de empresas en Andalucía

El servicio de documentación sobre política de empleo en la UE, Europa en Línea, actualiza nuevamente sus contenidos

Agenda de actividades realizadas en Acción 3 por los proyectos Equal andaluces



Presentación

- 2 Esperanza Perea, directora general de Fomento del Empleo

Desarrollo de la Iniciativa Equal

- 3 Buenas prácticas en creación y adaptabilidad de empresas en Andalucía
- 7 Jornadas: "Buenas prácticas en creación de empresas y adaptabilidad en Equal"

Proyectos Andaluces: Experiencias y Buenas Prácticas

- 8 La Sociedad del Conocimiento ya piensa, aprende y actúa en femenino
- 10 El proyecto "Filón" diseña un sistema de atención personal entre servicios de orientación y desempleados/as
- 12 El proyecto "Aproximate" acerca empresa y demandante de empleo a través de los llamados Medidores/as Empresariales

En la Red

- 14 Toda la actualidad sobre temas de empleo disponible en Internet a través del Catálogo de Prensa y Empleo
- 17 El servicio de documentación sobre política de empleo en la UE, Europa en Línea, actualiza nuevamente sus contenidos

Agenda de Eventos y Actividades



Esperanza Perea

Directora general de Fomento del Empleo

La finalización del año 2004 representa un momento de particular interés en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal al coincidir la finalización de la primera convocatoria con el inicio de la segunda. Y es que llevar a cabo un intercambio efectivo de experiencias entre unos proyectos, que concluyen habiendo identificado lo mejor de sus prácticas, y otros, que deben iniciarse a partir de las lecciones aprendidas, constituye una excelente oportunidad, a la vez que un ineludible compromiso.

Con objeto de promover el aprovechamiento e intercambio de experiencias entre proyectos y responsables institucionales, el Grupo Temático Nacional de Creación de Empresas y Adaptabilidad ha publicado un compendio que supone la culminación de la labor de detección de buenas prácticas llevada a cabo durante los años 2003 y 2004. A la presentación de dicho trabajo se dedica un lugar destacado en el presente número del Boletín Equal. Junto a la difusión de la labor del Grupo Temático Nacional, cuyo liderazgo ha estado a cargo de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, el Boletín Equal recoge diversas experiencias resultantes de proyectos andaluces que, desde esta Consejería, valoramos como aportaciones relevantes en los ámbitos de la creación de empresas como mecanismo de autoempleo y en la adaptabilidad de trabajadores/as y empresas a los cambios tecnológicos y productivos como fórmula de mejora de la calidad del empleo.

Por último, se destaca el trabajo de actualización permanente que se viene realizando en el ámbito de los servicios de documentación especializada del Portal Equal, un espacio en Internet dedicado a la información y comunicación cualificada entre agentes y profesionales que colaboran con la Junta de Andalucía en el desarrollo de actuaciones contra la desigualdad frente al mercado de trabajo y en favor de un empleo de calidad para los andaluces y andaluzas.

EDITA

Servicio Andaluz de Empleo. Dirección General de Fomento del Empleo.

Consejería de Empleo. Junta de Andalucía

Polígono Hytasa, C/ Seda, nave 5 41006 Sevilla

email: proyectos.equal@juntadeandalucia.es Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal

Realiza: Grupo Aztecas Comunicación Integral, S.L.

Coordinación Técnica: Asistencia a la Iniciativa Comunitaria EQUAL, Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios de la Dirección General de Fomento del Empleo.

Foto de Portada: "Cultivo de la almeja en Isla Cristina", de la Mancomunidad de Islantilla.

Depósito Legal: CA-709/03

Colaboran en la redacción de este número:

Dirección General de Bienestar Social. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (proyecto Equal-Andalucía: estrategias para el empleo); Fundación Andaluza Fondo Formación y Empleo (proyecto Odisea); Federación Andaluza de Municipios y Provincias (proyecto Itaca -Empleo e Igualdad en clave local); Consejo de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de Andalucía (proyecto Tiyaradapt); Mancomunidades del Valle de Guadiato y Pedroches, (proyecto La oportunidad de emprender en el Norte de Córdoba); Instituto Andaluz de la Mujer (proyecto Construyendo Futuro: una oportunidad de empleo para las mujeres); Ayuntamiento de Estepa (proyecto Clave & Laboro); A.D.R. Cuenca Minera (proyecto Filón); Área de Desarrollo Económico Sostenible del Ayuntamiento de Almería (proyecto Almería Emprende); Consorcio Vía Verde (proyecto Vía Verde para Emprender); Instituto Andaluz de Servicios Sociales (proyecto Co-Labora.Con "Concilia, Trabaja, Consigue"); Fundación Directa (proyecto Andalucía en e-Igualdad); Instituto de Promoción y Desarrollo de la Ciudad de Jerez (proyecto D.I.D.O.: desarrollando la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo); Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada (proyecto Equal Granada. La ciudad patrimonial de la igualdad y los nuevos empleos); Asociación Civic-Inserción y Empleo (proyecto Ciudades y Personas Emprendedoras para la Igualdad); Diputación Provincial de Málaga (proyecto Aproximate); Dirección General de Economía Social. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (proyecto Pioneros 106).

Buenas prácticas en creación y adaptabilidad de empresas en Andalucía

En paralelo a la actividad de detección y transferencia de buenas prácticas desplegada por el Grupo Temático Nacional de Creación de Empresas y Adaptabilidad, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) ha desarrollado en Andalucía una estrategia regional para identificar, difundir y transferir a las políticas generales andaluzas las mejores prácticas implementadas en materia de creación y adaptación de empresas. La prospección y selección de las mejores prácticas se ha llevado a cabo por medio de la implicación activa de los/las profesionales a cargo de los 29 proyectos Equal que intervienen en el territorio andaluz¹. Más concretamente, las actividades ejecutadas han consistido en:

- a) La celebración del seminario temático "La creación de empresas en el marco de proyectos Equal", que sirvió de punto de encuentro de los/las profesionales de los proyectos y de marco para la reflexión en torno a las experiencias de éxito en la materia;
- b) la elaboración de un estudio-diagnóstico intermedio, en diciembre de 2003, que analiza las actuaciones relacionadas con la creación y la adaptación de empresas, así como los resultados obtenidos en términos de éxito o fracaso;
- c) la publicación de una monografía² que recoge las mejores prácticas en materia de creación y consolidación de empresas, identificando los elementos que configuran cada una de ellas;
- d) la elaboración de un estudio-diagnóstico final, en noviembre de 2004, que valida o invalida las experiencias previamente seleccionadas y da entrada a otras nuevas;
- e) la publicación de una monografía final con información sobre experiencias de éxito en creación de empresas y adaptabilidad en Andalucía³.



Empresa constituida en el seno del proyecto "La oportunidad de emprender en el Norte de Córdoba".

FOTO: NORTE DE CÓRDOBA

Experiencias de éxito identificadas en el ámbito de la creación y consolidación de empresas

Becas de inicio de actividad

La beca de inicio de actividad consiste en una ayuda financiera que se concede de modo directo a desempleados/as que crean su empresa. La ayuda se hace efectiva a partir del momento de la creación de la empresa y consiste en el pago mensual de una cuantía de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional. La duración de la ayuda varía en función de que la empresa haya sido creada por una mujer o un hombre (doce u ocho meses respectivamente).

Entre los elementos que han hecho de la beca de inicio de actividad una experiencia de éxito destacan:

- no tiene que ser reintegrada en caso de cierre de la empresa;
- el pago se realiza de modo inmediato una vez concedida la ayuda y se ingresa mensualmente en la cuenta del emprendedor, a modo de salario;
- la beca de inicio de actividad forma parte de un plan integral de creación de empresa, que incluye la realización por parte del equipo técnico de asesoramiento de un seguimiento personalizado de la evolución del emprendedor. El pago de la ayuda está condicionado a que el emprendedor cumpla con las prescripciones del plan de empresa, y puede ser suspendido en caso de incumplimiento.

Actividades artesanales en el proyecto "Equal Granada".



FOTO: EQUAL GRANADA

Microcréditos

El microcrédito constituye un mecanismo alternativo de acceso a financiación ajena para la puesta en marcha de ideas de negocio por parte de personas desempleadas. Se trata de un instrumento especialmente eficaz cuando el/la emprendedor/a pertenece a un colectivo en riesgo de exclusión laboral (inmigrantes, parados/as de larga duración, minorías étnicas...). Estos colectivos están además en riesgo de exclusión financiera, ya que no pueden acceder a fuentes ordinarias de financiación. En este contexto adquiere todo su potencial la puesta en marcha de un sistema de microcréditos para emprendedores/as desempleados/as, en forma de préstamos de pequeña cuantía, concedidos sin avales ni garantías. La única garantía de la devolución del crédito es la solvencia del proyecto empresarial. Por lo que se refiere al proceso de concesión del microcrédito, cuenta con las siguientes fases:

- en primera instancia se realiza la selección de los proyectos, incidiendo en el conocimiento del grado de compromiso y de competencia del promotor. En esta fase se elabora el plan de empresa correspondiente a la idea de negocio, ofreciendo al emprendedor la formación y asesoramiento necesarios para la puesta en marcha y gestión de la iniciativa. Se exige un importante grado de implicación del promotor/a en la elaboración del plan de empresa, dado que es la herramienta de valoración de la solvencia del negocio;
- la siguiente fase es la valoración del proyecto por parte de la institución financiera que concede el microcrédito, que entra a conocer con detalle el proyecto y su potencial. Evalúa el plan de empresa, entrevista personalmente al promotor y realiza labores de seguimiento tras la concesión;
- la última fase consiste en la realización de actividades de acompañamiento (asesoramiento, asistencia técnica) dirigidas a consolidar las empresas financiadas.

Los/as emprendedores/as seleccionados/as reciben un crédito por un importe no superior a 12.000 euros, a un tipo de interés del 4%, con un plazo de devolución máximo de cinco años y un periodo de carencia de hasta seis meses. La financiación se concede sin avales ni garantías adicionales. Un elemento que ha demostrado ser clave para el éxito de la iniciativa es el acompañamiento al emprendedor/a por parte del/la asesor/a en el momento de solicitud del microcrédito a la institución financiera.

Asesoramiento para el autoempleo

La adecuación del asesoramiento a las circunstancias sociocultura-



FOTO: VIA VERDE

Planificación en el proyecto "Vía Verde para emprender".



FOTO: BOLETIN EQUAL

Operación Clavel en el proyecto "Sevilla, ciudad integradora para la igualdad".

les, educativas y vivenciales de sus destinatarios/as es un elemento básico para el éxito del asesoramiento para el autoempleo. Así lo ha demostrado el proyecto Equal DIDO, que ha puesto en marcha un servicio dirigido a jóvenes desempleadas que consideran la creación de una empresa como un recurso para la inserción laboral, a pesar de sus importantes carencias formativas y, en ocasiones, graves cargas familiares. El sistema de asesoramiento a las emprendedoras se caracteriza por su integralidad y flexibilidad, poniendo especial énfasis en las tareas de seguimiento, acompañamiento y fomento de la implicación activa de las destinatarias. Una vez creada la empresa, los asesores realizan una continua labor de seguimiento telefónico y presencial, cuya intensidad varía en función de las características y necesidades de cada caso: desde una periodicidad bimensual para las emprendedoras con menores déficits, hasta el seguimiento discrecional a usuarias en situación de grave riesgo de exclusión social. Destaca el seguimiento que se realiza de las emprendedoras que en el transcurso del itinerario abandonan la idea de negocio, a fin de incidir en su motivación y compromiso.

Consejeros/as presenciales

La figura del consejero/a presencial es una interesante aportación a la consolidación de nuevos proyectos empresariales. Los primeros pasos de la iniciativa empresarial suponen un periodo crítico en el que el nuevo empresario/a puede sucumbir ante las dificultades y necesidades surgidas, circunstancia que se acentúa cuando tiene formación limitada y escasa o nula experiencia empresarial. La situación se agrava en muchos entornos rurales en la medida en que la lejanía de la empresa respecto del servicio de acompañamiento hace ineficaz la tarea de éste, dada la escasa disponibilidad de tiempo del emprendedor/a y la necesidad de hacer largos trayectos para recibir asesoramiento. En estas circunstancias resulta de gran utilidad la introducción de la figura del consejero/a presencial, elemento clave para vencer los obstáculos que la carencia de tiempo y la dispersión geográfica suponen para los nuevos emprendedores/as. Los/as consejeros/as presenciales son profesionales que han obtenido recientemente una titulación universitaria



FOTO: ADAPTAGRO

Mujeres en el campo, del Proyecto "Adaptagro".

relacionada con el ámbito empresarial y que pertenecen al territorio donde operan las empresas creadas. Acceden por primera vez al mercado de trabajo a través de esta experiencia, para cuyo desempeño son pertinentemente cualificados. Asesoran *in situ* a los/as empresarios/as mediante visitas concertadas a sus establecimientos, estableciendo una relación personal y de confianza, resolviendo problemas concretos surgidos en la gerencia del negocio en el ámbito fiscal, administrativo, financiero y comercial, entre otras. Intervienen durante los primeros doce meses de funcionamiento de la empresa, poniendo en práctica sus dotes gerenciales en beneficio de los/as nuevas empresarios/as. Cada consejero/a presencial tutela un número reducido de empresas en fase de consolidación, lo que garantiza la calidad del servicio.

Estrategias para apertura de mercados

La experiencia es un modelo de impulso del desarrollo local a través de la explotación de recursos endógenos medioambientales. Valorizar la producción de bienes y prestación de servicios que aprovechan los recursos endógenos del territorio es el objetivo de la estrategia para apertura de mercados, centrada en el aprovechamiento de las posibilidades de la marca Parque Natural de Andalucía. Para favorecer la inserción de colectivos en riesgo de exclusión laboral se han desarrollado todas las potencialidades de fomento de la creación de empresas que tiene el uso de una marca vinculada a los parajes naturales del territorio.

Itinerarios con regularización de actividad sumergida

Se trata de una experiencia desarrollada para lograr la inserción laboral regular de mujeres de etnia gitana, residentes en asentamientos chabolistas y cuya actividad tradicional es la venta ambulante de flores, actividad que venían realizando de forma precaria, ya que incumplían con los preceptivos requisitos administrativos y fiscales. La regularización de la actividad se ha logrado por medio de la puesta en marcha de dos medidas distintas:

- diseño y desarrollo de itinerarios de inserción personalizados, con acciones formativas y de sensibilización adaptadas a la realidad de cada participante, con horarios flexibles y lugares de impartición cercanos a sus domicilios;

- modificación de las normas generales de la licencia de ocupación de la vía pública, adaptadas a las particulares condiciones de la actividad y del colectivo.

Experiencias de éxito identificadas en el ámbito de la adaptabilidad:

Barómetro comercial

La definición, seguimiento y análisis de una batería de indicadores sobre la situación del comercio minorista conforman las actividades de este barómetro comercial. Un buen conocimiento de la situación, tendencias, amenazas, fortalezas, y oportunidades del comercio minorista es imprescindible para promover y consolidar un sector de actividad con tanta capacidad de generación de empleo. Con este propósito se eligieron una serie de indicadores cuantitativos y cualitativos válidos en catorce ejes comerciales de ciudades andaluzas, contemplando aspectos tales como la dimensión del local, plazas de aparcamiento, número de transeúntes, calidad de los empleos generados (tipos de contrato, condiciones laborales, etc). Recopilada la información se diseñó el barómetro comercial, herramienta informática que permite a los comerciantes conocer la situación real y la evolución de sus negocios. La herramienta aporta información estratégica para la mejora de la competitividad del sector comercial y la conservación o crecimiento de sus puestos de trabajo.

Planes estratégicos individualizados

La prestación de un servicio de asesoramiento y formación adaptado a los requerimientos y disponibilidad de empresas con necesidad de adaptación es el objeto de los planes estratégicos individualizados. La mejora del posicionamiento estratégico de las empresas del sector agroalimentario de la Sierra de Cádiz, mediante la apuesta por la producción y comercialización de productos de carácter ecológico, es el objetivo último de la experiencia. El trabajo se ha desarrollado con gerentes de explotaciones de transformación agroganadera, con poca disponibilidad de tiempo y una considerable dispersión geográfica de las empresas, optando por una fórmula de asesoramiento en el propio centro de trabajo y adaptación horaria total a las posibilidades del/la asesorado/a. Con cada empresario se elabora un plan estratégico individualizado que incluye visitas de un consultor especializado para desarrollar las sesiones de formación/asesoramiento personalizado y la entrega de un estudio con pautas para conseguir la consolidación o expansión de su empresa. El elemento clave en esta experiencia es la adaptación a las caracte-



FOTO: BOLETÍN EQUAL

Revitalización del comercio tradicional en el proyecto "Tiyaradapt".



FOTOS: MANCOMUNIDAD DE ISLANTILLA

Actividad conservera en Islantilla, en el seno del Proyecto "Suratlántico".

rísticas y necesidades de los/las empresarios/as, tanto en contenidos, horarios, ubicación y metodología, entre otras.

Cooperación empresarial

La iniciativa de cooperación empresarial consiste en la creación de un espacio informal de intercambio de experiencias entre empresarias y emprendedoras desempleadas, en un entorno caracterizado por la escasa cultura previa de asociacionismo y cooperación. Es una experiencia de apoyo, motivación y formación a emprendedoras con un carácter más informal que los programas habituales de *mentoring*, recurriéndose a contactos personales por las dificultades que las destinatarias encuentran para acceder con agilidad a los canales de comunicación que ofrecen las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Se han desarrollado jornadas de contacto, intercambio y discusión entre empresarias y emprendedoras para tratar las claves del éxito empresarial, así como seminarios temáticos de formación para el intercambio de experiencias personales. Se ha creado una red de contactos informales entre mujeres experimentadas en el ámbito empresarial y desempleadas que aspiran a convertirse en futuras titulares de negocios.

Asesoramiento estratégico a empresas maduras

Se trata de una medida dirigida a prestar orientación y apoyo en cuatro áreas críticas (calidad, gestión medioambiental, prevención de riesgos laborales y NTIC, Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación) para la adaptación de empresas rurales a los cambios del entorno productivo. El servicio tiene un carácter proactivo, adelantándose a las necesidades mediante estudios y análisis de los mercados locales. Funciona como un servicio de intermediación entre empresas y trabajadores/as en las cuatro áreas temáticas señaladas. Entre las herramientas utilizadas destaca la metodología para la detección de necesidades formativas, basada en el balance de competencias, permitiendo la concordancia entre los requerimientos de las empresas y las necesidades y expectativas de los trabajadores.

Más información sobre los proyectos mencionados en este artículo en:

La oportunidad de emprender en el Norte de Córdoba

www.equalnortedecordoba.com

Buena práctica: "becas de inicio de actividad".

Equal Granada. La ciudad patrimonial de la igualdad y los nuevos empleos

www.equalgranada.org

Buena práctica: "microcréditos".

Vía Verde para emprender

www.equal-viaverde.org

Buena práctica: "consejeros presenciales".

Suratlántico. Dinamización Laboral en ENP del Litoral Atlántico

www.equal-suratlantico.com

Buena práctica: "estrategias para apertura de mercados".

Sevilla, ciudad integradora para la igualdad

www.equalsevillanorte.org

Buenas prácticas: "itinerarios con regularización de actividad sumergida", implementado en la experiencia "Proyecto Clavel".

Tiyaradapt

www.camarasandalucia.org

Buenas prácticas: "barómetro comercial".

Adaptagro

www.equal-adaptagro.org

Buenas prácticas: "planes estratégicos individualizados".

D.I.D.O

www.didorejerez.org

Buenas prácticas: "asesoramiento para el autoempleo".

Itinerarios de Igualdad

www.equalitinerarios.org

Buenas prácticas: "cooperación empresarial".

Calytech

<http://calytech.redlocalandalucia.net>

Buenas prácticas: "asesoramiento estratégico a empresas maduras".

Notas:

¹ De los cuales 21 son representados por el SAE y 8 por otras entidades públicas.

² Disponible en <http://www.cem.junta-andalucia.es/empleo/equal> (Sección Publicaciones).

³ Publicación prevista para diciembre de 2004.

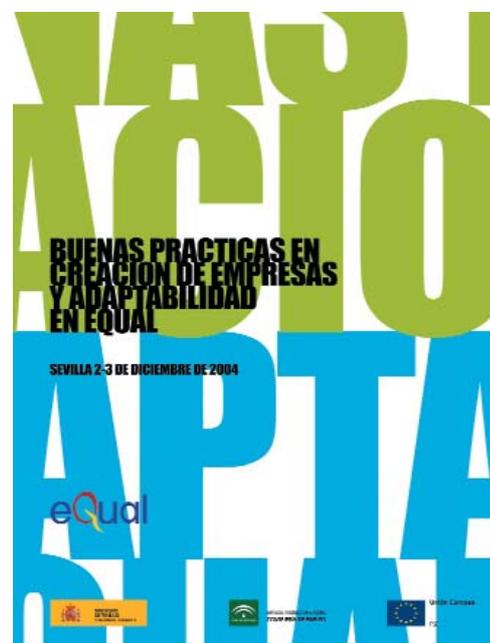
Jornadas: "Buenas prácticas en creación de empresas y adaptabilidad en Equal"

Las Jornadas del GTN2 se configuran como entorno propicio para la transferencia de los resultados obtenidos por las distintas ADs en estas áreas temáticas

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, junto al Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, responsables ambos del Grupo Temático Nacional de Creación de Empresas y Adaptabilidad (GTN2), han organizado las jornadas "Buenas prácticas en creación de empresas y adaptabilidad en Equal", que Sevilla celebra durante los días 2 y 3 de diciembre de 2004 con el objetivo principal de generar un entorno propicio en el que transferir los resultados obtenidos con motivo de la labor de detección de buenas prácticas llevada a cabo por el GTN2. Asimismo, este encuentro se erige en plataforma para el aprovechamiento e intercambio de experiencias entre Agru-

paciones de Desarrollo y responsables institucionales de estas áreas temáticas. Con sesiones dedicadas a mostrar el trabajo y los resultados alcanzados en el seno del GTN2, así como la presentación de un estudio-compendio de buenas prácticas, el programa también cuenta con el desarrollo de cuatro grupos de trabajo, articulados en torno a las prioridades temáticas de creación de empresas y adaptabilidad, y concebidos como espacios abiertos para la participación de los profesionales responsables de la ejecución de los proyectos, la presentación de buenas prácticas y el debate sobre mecanismos para la transferencia efectiva de las mismas.

En las Jornadas participan, entre otras, las Agrupaciones de Desarrollo (ADs) de las áreas temáticas de adaptabilidad y creación de empresas durante la convocatoria



2001-2004, las ADs de dichas áreas temáticas cuyas solicitudes de participación se hayan visto aprobadas en el marco de la 2ª convocatoria y representantes de los Grupos Europeos de Adaptabilidad y de Creación de Empresas.

"Experiencias Innovadoras en los proyectos Equal 2002-2004: buenas prácticas en creación de empresas y adaptabilidad", diciembre de 2004, 140 páginas

El Grupo Temático Nacional de Creación de Empresas y Adaptabilidad ha venido trabajando, desde mayo de 2003, en la búsqueda y validación de las mejores prácticas, enfoques y metodologías resultantes de los proyectos Equal, con la finalidad de transferirlos a las líneas de actuación de las políticas generales. Fruto de este trabajo ha resultado, entre otros, el documento "Experiencias Innovadoras en los proyectos Equal 2002-2004. Buenas prácticas en creación de empresas y adaptabilidad".

Este estudio aborda para cada una de las áreas temáticas de referencia sendas secciones que pretenden contextualizar la presentación de experiencias identificadas como buenas prácticas. En el caso de la creación de empresas, se ponen de manifiesto las oportunidades que este área ofrece para la creación de empleo, así como las dificultades y retos a los que se enfrentan las



empresas para su creación y consolidación. En cuanto a la adaptabilidad, se trata de delimitar su concepto, tal y

como se ha ido definiendo en el marco de la Estrategia Europea del Empleo (EEE) y de describir la situación en España de los distintos aspectos ligados a la adaptabilidad. Tras esta contextualización, el estudio recoge el conjunto de buenas prácticas identificadas en los proyectos. Para cada una de ellas, la información se estructura en torno a los siguientes epígrafes:

- 1) Descripción de la buena práctica.
- 2) Metodología de utilización.
- 3) Innovación/Complementariedad.
- 4) Potencial de transferencia.

Se trata, en suma, de ofrecer información de forma sintética sobre las características, metodología y potencial que presentan las buenas prácticas. El estudio finaliza con un capítulo de conclusiones que se desprenden del análisis de las experiencias detectadas.

La Sociedad del Conocimiento ya piensa, aprende y actúa en femenino

El proyecto "Andalucía en e-igualdad" difunde nuevas formas de emprendizaje a través de materiales didácticos

Entre los bastidores de un escenario hay numerosas personas que forman parte de un equipo anónimo sin las que el espectáculo sería imposible de representar. Los actores y actrices son los que se llevan los aplausos, pero el resto del personal la satisfacción de un trabajo bien hecho y reconocer la ilusión en las caras de los espectadores.

En los proyectos Equal, grandes equipos han hecho posible que miles de personas disfruten de actividades inolvidables, han permitido que el público participe, aprenda, juegue y saque provecho para su que-hacer diario y sus proyectos de futuro.

La celebración de estas representaciones y jornadas ha permitido la elaboración de materiales divulgativos al alcance de los usuarios y usuarias del proyecto.

Así lo ha entendido Andalucía en e-igualdad en el desarrollo de Acción 2 de Equal, periodo que ha dotado de nuevas fórmulas y materiales de aprendizaje y conocimiento para reformular la Sociedad de la Información en femenino. Las actuaciones de este proyecto se agrupan en torno a cuatro Ejes estratégicos: el Observatorio e-igualdad, el Portal, una Experiencia Piloto sobre el fortalecimiento competitivo en femenino de la Pyme familiar y un Programa de sensibilización y divulgación, para los que se han presentado diversos materiales que han coadyuvado a la consecución de sus objetivos. En el Eje 1 destaca el "Panel Andalucía Activa", resultado de seis seminarios con el objetivo de construir conocimiento participativo en torno a una serie de temas clave relacionados con la posición y aportaciones de las mujeres a los retos de la Andalucía activa de hoy. "Aún cuando la mujer encuentra realmente más impedimentos que los hombres a la hora de ejercer su actividad empresarial, es evidente el incremento de empresas creadas por mujeres; empresas que generan puestos de trabajo y contribuyen a promover el papel de la mujer como parte activa de la economía", escribe Susana López, presidenta de la Asociación de Empresarias de Sevilla en el resul-



FOTOS: BOLETIN EQUAL

"No se puede avanzar hacia el futuro desde la ceguera del presente y del pasado, ni mucho menos invisibilizando los saberes y aportaciones de las mujeres"

tado de uno de los seminarios realizados. un segundo producto de este Eje, "Andaluzas que abren caminos", es descrito por el equipo responsable del proyecto con una ilusión desbordante, ya que se trata de 14 monografías, en formato libro y *on line*, compuestas por un estudio sobre mujeres que han dejado huella a través de la historia en su lucha hacia la igualdad de las personas; 80 entrevistas realizadas a mujeres con éxito en los ámbitos económico, social y cultural de Andalucía, y un estudio con jóvenes

universitarias para conocer sus aspiraciones, expectativas y valores. "Lo interesante es que todas las entrevistadas han respondido cosas que no suelen contar en otras circunstancias", subraya una de las responsables, "esto ha permitido concretar el perfil y los valores de las mujeres que han luchado por lo que quieren. Las andaluzas que abren caminos son capaces de expresar de manera explícita que el suyo es un lide-



Para saber más sobre este proyecto, puede consultar la sección MapaDirectorio de proyectos Equal en Andalucía (2001-2004) en la dirección Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal Y en la página Web del proyecto: www.e-igualdad.org

razgo diferente al de los hombres”, añade. Otro material que pertenece al Eje 1 ha sido llevado a cabo por el Colegio Oficial de Psicólogos (“al que hemos convencido que cambie el nombre por Colegio Oficial de Psicología”, subraya el equipo), quien ha editado el “Mapa de Recusos *on line*”, una agenda con contactos para la conciliación, empleo, formación y ocio, entre otros, en el que han participado todas las entidades. “Es uno de los logros de este proyecto -detalla el equipo- que en cada material que hemos realizado han colaborado indistinta y libremente todos los socios participantes”. Por último, el Eje 1 arroja el “Barómetro e-igualdad”, una radiografía de la realidad social, política y económica de las mujeres andaluzas, “un diagnóstico que pretende visibilizar el importante esfuerzo de las mujeres por incorporarse al espacio público y sus resultados”, comentan, y al que se puede acceder *on line*.

En el Eje 2, Andalucía en e-igualdad ha editado tres CD interactivos: “Guía para el desarrollo de carrera”, que ofrece a la usuaria que lo visualice un diagnóstico de su crecimiento profesional actual; “Maquinando”, que se configura como un acercamiento a los recursos básicos de las nuevas tecnologías, acompañado de un recorrido histórico de su relación con la mujer. “El dato cualitativo de este CD es el nodo ‘antitecnofobia’ para las mujeres, con el objetivo de animarlas a familiarizarse con las NTIC”, puntualiza el equipo del proyecto. El tercer interactivo es la guía “Emprender en femenino”, especialmente dedicado a usuarias que quieren crear empresa y poner ideas en prácticas. Este curso es semipresencial,



“nos ha sorprendido la implicación de las 61 alumnas, así como la capacidad de conciliar sus tiempos entre trabajo, hijos/as... y formación para el emprendizaje”, argumenta una de las responsables. Para la alumna Inmaculada, el mejor capítulo ha sido el de la autoestima, y considera que la cercanía virtual que aportan las nuevas tecnologías “ha favorecido la creación de un ambiente de amistad y cierta complicidad entre tutor/a y alumnas muy enriquecedor”.

En el Eje 3 se encuentra la “Experiencia piloto sobre las Pymes familiares”, un estudio pionero en Andalucía sobre la situación de las mujeres en las empresas familiares, que en la Comunidad Andaluza suponen el 95% del total de empresas. “Han sido reuniones muy amenas porque no había nada hecho y hemos aportado muchos datos cualitativos y cuantitativos”, cuenta el equipo, quien añade que se ha introducido una consultoría en procesos de sucesión generacional con tres usuarias por provincia. Por último, en el Eje 4 destaca el material del “e-plan joven”, actividad de orientación a mujeres universitarias en el nuevo contexto de la Sociedad del Conocimiento. La imagen de este material, repartido a cien usuarias en dos talleres, tiene relación con la navegación porque “para recorrer con éxito la gran travesía del empleo y la igualdad necesitamos contar con nuevos instrumentos de navegación en la mochila”, cuenta el equipo. De este modo, las usuarias disponen de una brújula (CD interactivo sobre la Guía de carrera), mapas (CD interactivo sobre “Emprendizaje en femenino”), diario de a bordo (agenda con direcciones útiles) y la puesta a punto (miniguía de competencias y habilidades). Todos estos materiales están recogidos en un producto final, presentado como buena práctica del proyecto, como es el Portal. En el sitio Web están disponibles cada uno de los contenidos descritos en estas páginas, acompañados de nuevos materiales *on line* que resumen las actividades más destacadas del proyecto, como el “Expo-Foro”; “Comunidades en Red”, con información detallada para cada perfil profesional de usuaria; y “Cambiano modelos”, donde las alumnas de pedagogía exponen sus experiencias en el tema “pregúntale a tu madre”, porque, según las propias autoras, “no se puede avanzar hacia el futuro desde la ceguera del presente y del pasado, ni mucho menos invisibilizando los saberes y aportaciones de las mujeres”.

El proyecto "Filón" diseña un sistema de atención personal entre servicios de orientación y desempleados/as

Cuando un beneficiario/a de las actuaciones de los proyectos Equal participa de las distintas actividades formativas que se llevan a cabo, existe un intenso proceso de acceso, que no sólo ocupa la parte administrativa y meramente formal de selección, formularios y admisión, sino una parte importante de la situación personal de cada usuario/a que solicita la formación. Las obligaciones domésticas, la necesidad de una guardería para los hijos/as, el transporte para el desplazamiento... son obstáculos con peso para acceder a un curso de formación. Una vez realizado, el itinerario formativo del usuario/a puede ampliarse según las necesidades de cada persona solicitante, y el proceso volvería a comenzar de nuevo.

Este planteamiento es el que ha llevado al proyecto Filón a idear un plan de organización que recoja todas las necesidades de cada beneficiario/a y tramitarlas desde el principio. Se trata de "Una persona Un plan" definido, en boca de sus responsables, como "un sistema de atención a desempleados/as en el que se parte de las necesidades individuales de cada una de las personas, en especial de las mujeres, para confeccionar un Plan Individual que permita su incorporación al ámbito laboral".

Cada persona necesita un orientador, una guía material que tenga todo su itinerario de inserción organizado y planificado desde el principio. De este modo, Filón puso en marcha este sistema en Acción 2, donde desarrolló 957 planes individuales, sobre todo a mujeres, jóvenes y discapacitados/as. "Hay que tener en cuenta que en las zonas rurales de Huelva la exclusión social no es tan problemática como la desigualdad de género. Queríamos sacar a la mujer de su casa y no sólo darle una guardería para sus hijos con el objetivo de que realice un curso, sino ofrecerle todos los cursos necesarios para su inserción sociolaboral desde el principio", comenta el equipo responsable.

Una vez terminada Acción 2, con las experiencias de los planes individuales, los responsables del proyecto han podi-



En la imagen superior, curso de Lenguaje de Signos en Minas de Riotinto.



Visita a los Dólmenes de El Pozuelo.



Curso de escalada.

do analizar el método llevado a cabo para estudiarlo en profundidad. "Por la misma razón hemos visitado entidades que trabajan con este sistema, como la ONCE o Cruz Roja, para recoger experiencias e integrarlas en el modelo de itinerario de inserción. Hemos observado que suelen trabajar con colectivos muy específicos y nuestra intención es ampliar en general al colectivo beneficiario", comenta uno de los responsables de la articulación de este sistema.

Este es el principal objetivo de Acción 3 del proyecto Filón; "Una persona Un plan" se ha traducido en una guía-manual útil para la transferencia de una metodología de trabajo para todos los programas que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), de la Consejería de Empleo.

La guía, que se divulga en diciembre de 2004, busca la sinergia de todas las acciones que se efectúen sobre las personas tratando de aumentar su efectividad, dado que el objetivo a medio plazo de todas estas acciones debe ser único y responder a una estrategia individual concreta. "Se trata, por tanto, de dotar a



Curso de informática en la localidad de Cabezas Rubias.



Curso de Hostelería en La Puebla.



Encuentro de mayores y jóvenes.

Para saber más sobre este proyecto, puede consultar la sección MapaDirectorio de proyectos Equal en Andalucía (2001-2004) en la dirección Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal Y en la página Web del proyecto: www.proyectoifilon.com

los/as orientadores/as laborales de una herramienta que les permita dar respuesta a las demandas de los/as desempleados/as, de forma que se consigan mayores niveles de implicación y efectividad en sus actuaciones y, a medio plazo, mayores niveles de inserción", subraya el equipo responsable del proyecto, quien añade que la guía plantea cómo detectar problemas y cómo solucionarlos y, sobre todo, "incluye la forma de aplicación a los diversos territorios".

En este contexto, y según las necesidades detectadas por los técnicos y técnicas del proyecto, el mercado laboral cambiante requiere inexorablemente un servicio de orientación flexible, capaz de adecuarse a las necesidades concretas de las personas en un espacio de tiempo. En esta línea, las actuaciones contempladas en Acción 3 tratan de integrar las experiencias obtenidas en el proyecto sobre "Una persona Un plan" en:

- políticas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo: los servicios de orientación deben realizar perfiles individuales que aglutinen todos los aspectos que carac-

terizan al individuo. Estos perfiles deben ser la base para diseñar e implantar herramientas diseñadas al efecto, o utilizar herramientas del sistema que se ajustan a las necesidades de la persona;

- integración de la perspectiva de género: en el diseño de los perfiles e itinerarios personales, a través de la inclusión de medidas de conciliación de vida familiar y profesional, así como la flexibilización de las actuaciones (horarios, transporte, etc.) en función de los/as beneficiarios/as. El estudio previo para el diseño del Plan Personal facilita la detección de desigualdades en materia de género;
- unificación de planes de empleo/integración, entendiéndose como plan el conjunto de actuaciones que se ejecutan sobre un/a beneficiario/a en un período de tiempo. Las acciones de orientación, las formativas, la participación en programas de escuelas taller... deben responder a un Plan Personal, autorizado por un orientador/a, capaz de conseguir sinergias y resultados más efectivos.

"Tras el trabajo realizado ha quedado patente la idoneidad de tomar a la perso-

"Tras el trabajo realizado, ha quedado patente la idoneidad de tomar a la persona como principio y fin de las políticas de empleo, tratando de personalizar todas las acciones"

na como principio y fin de las políticas de empleo, tratando de individualizar todas las acciones y herramientas que se utilicen", comenta uno de los responsables. Para ello la orientación se vislumbra como herramienta básica para la creación de Planes Personales, promoviendo la especialización de la orientación tanto en función de la problemática de los diversos colectivos como en base a los diferentes ámbitos profesionales de cada territorio. Así lo resume una beneficiaria del Plan Individual, "como desempleada, el asesoramiento personal recibido me ha ayudado a eliminar la inseguridad que tenía en estos procesos. Se han tenido en cuenta mis problemas personales y ya tengo mi propio `orientador de cabecera´ que me receta mis propios cursos para conseguir empleo".

El proyecto "Aproxímate" acerca empresa y demandante de empleo a través de los llamados Mediadores/as Empresariales

Más de 500 participantes de Aproxímate tienen un contrato en vigor de las 4.000 personas que pasaron por los cinco Centros Rurales de Acceso al Empleo (CERAL) creados por este proyecto Equal, cuyo programa se dirige a personas con riesgos de exclusión social, ofreciendo labores de formación para el empleo y la intermediación ante las empresas. El 80 por ciento de los participantes han sido mujeres, y las personas contratadas están actualmente trabajando en diversos sectores, sobre todo en el sector servicios y en actividades de transformación de productos agrícolas y ganaderos.

Para llegar a estos resultados en términos de contratación de personas desempleadas, el proyecto Aproxímate ha pasado momentos difíciles, y así lo corrobora Sergio Alcaide, vecino de la localidad malagueña de Totalán, cuando recuerda las negativas de las empresas a colaborar con un sistema nuevo de intermediación laboral. "Hemos dado muchos palos de ciego al principio, porque es complicado contarle al empresario que puedes conseguir el perfil de trabajador o trabajadora que busca, desconfían mucho", cuenta.

Experimentando un nuevo modelo de intermediación, Sergio es uno de los 15 nuevos Mediadores Empresariales que el proyecto Aproxímate ha creado en los cinco CERAL de la provincia de Málaga. Esta figura, ideada para lograr los objetivos de este proyecto Equal, trata de



FOTOS: APROXIMATE



Los/as Mediadores/as han trabajado duro, pero con unos resultados excelentes, contactando con más de 1.000 empresas de las que casi 900 han ofertado empleo

buscar una conexión entre las necesidades de las empresas y la formación para la inserción de demandantes de empleo. Sergio, junto a otros 14 Mediadores (13 de ellos mujeres) han realizado actuaciones regulares destinadas a localizar a empresas que ofrecen trabajo y facilitar la inserción de desempleados/as en las mismas. Él mismo describe cómo la situación de mediación fue mejorando cuando contactaron con las asociaciones de empresarios de las distintas localidades, "nos facilitaron listados de empresas que permitieron iniciar los contactos, y cuando vieron la eficacia y la rapidez con la que se les respondía, y que los trabajadores/as funcionaban, comenzó a propagarse por el boca a boca", argumenta Sergio.

Flexibilidad es el adjetivo con que los/as responsables del proyecto califican la figura de los Mediadores/as Empresariales, "las empresas necesitan experiencia, y los Mediadores/as conocen a la perfección los territorios y a los usuarios/as, porque han nacido y viven en las mismas zonas de actuación, saben de sus necesidades y demandas".

Pero ¿y los beneficiarios y beneficiarias? ¿cómo han respondido? ¿quiénes son?



Cuenta Sergio que cuando todas aquellas personas beneficiarias del proyecto lo veían por primera vez desconfiaban de sus 24 años, "eres demasiado joven, ¿cómo vas a encontrarnos trabajo?", la respuesta del Mediador Empresarial no se hacía de esperar, "no mirarme por la edad sino por la capacidad de ayuda que os pueda ofrecer", y cuando las actuaciones iban marchando, hasta "me llamaban de usted", sonrío Sergio.

El colectivo beneficiario lo integran personas con problemas de exclusión social, drogodependientes, inmigrantes, parados/as mayores de 40 años, discapacitados/as y mujeres rurales, dispuestos a dar lo mejor de sí en un trabajo.

"Recuerdo con gran satisfacción que enviamos a un joven drogadicto rehabilitado a una empresa hostelera. Al cabo del tiempo el empresario nos llamó contentísimo de la capacidad de trabajo del empleado, y quería volver a contratarlo; cuando se enteró de su condición de ex drogadicto nos comentó que si lo hubiese sabido antes de la contratación no hubiera aceptado sus servicios, y sin embargo habría perdido una gran persona en su empresa. Es lo que yo llamo el tabú del empresario/a, que dificulta, a veces, nuestra tareas", apostilla Sergio.

Los Mediadores/as Empresariales han trabajado duro, pero han conseguido unos resultados excelentes, contactando con más de 1.000 empresas, de las que casi 900 han ofertado empleo. Han atendido a unos 4.000 usuarios/as y han recibido formación para el asesoramiento, participando también de los encuentros transnacionales del proyecto Aproxímate, donde han podido recoger experiencias de países vecinos sobre los procesos de intermediación laboral.

Hay que destacar que todas las personas contratadas mantienen un seguimiento en el puesto de trabajo por parte de los responsables del programa o tutores, quienes también velan por que la empresa cumpla las condiciones pactadas.

Tanta cercanía han tenido los Mediadores/as con los usuarios/as que la estrecha relación mantenida ha propiciado todo tipo de peticiones de asesoramiento y ayuda no relacionadas directamente con sus funciones. Recuerda Sergio que durante el desarrollo del programa se presentaron casos de malos tratos, psicológicos, formativos, de viviendas... "a los que hemos ayudado con todo los recursos de los que disponíamos". "Nos buscaban la pista en los pueblos a los que íbamos a poder seguir asesorándose", añade.



Para saber más sobre este proyecto, puede consultar la sección MapaDirectorio de proyectos Equal en Andalucía (2001-2004) en la dirección Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal Y en la página Web del proyecto: www.equal-aproximate.net



En el trato con los/as beneficiarios/as, los/as Mediadores/as coinciden que les sorprendieron, sobre todo, la voluntad de las personas discapacitadas de más de 40 años, "porque tienen una voluntad de hierro, y si se encuentran con algún problema doméstico, de transporte o de otra índole, se las arreglaban para no faltar nunca a las citas", subraya Sergio, y recuerda con una sonrisa el día en que unos jóvenes beneficiarios del proyecto, que habían estado en prisión, firmaron su contrato de trabajo tras hacer un curso de

pintor, "saltaban como niños pequeños, gritando que aún no se creían que tendrían empleo". Estas son las satisfacciones que impulsan a personas como Sergio a volver a realizar este tipo de trabajo, "porque no hemos querido ser técnicos de despacho, sino gente de calle".

Como colofón a este programa, los/as beneficiarios/as del proyecto han contado personalmente sus experiencias, opiniones y casos prácticos en un video, que se difundirá masivamente, como un vivo ejemplo de impulso y unión de voluntades.

Catálogo de prensa y empleo

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal/catalogoprensa

Toda la actualidad sobre temas de empleo disponible en Internet a través del Catálogo de Prensa y Empleo

Centrado en el análisis de las publicaciones y revistas especializadas en empleo de distribución en Internet, este servicio de información presenta, en su actualización correspondiente al mes de septiembre de 2004, más de 60 nuevos artículos relacionados con el mercado de trabajo, la igualdad de oportunidades o la creación de empresas. Esta plataforma documental a través de Internet

ofrece al navegante, entre sus distintos apartados, la posibilidad de consultar un archivo bibliográfico donde realizar búsquedas sobre un fondo documental que cuenta actualmente con más de 600 artículos sobre empleo organizados por temas. A continuación se muestra una selección de los artículos más destacados incluidos en el Catálogo de Prensa y Empleo en su última actualización.

Adaptabilidad

Artículo: "Los retos económicos y el empleo"
Publicado en: www.servijob.com

Resumen: Los parámetros que movían el mercado de trabajo hace unos años han cambiado. El siglo XXI lleva a redefinir la economía actual, basada en el sector servicios, hacia una economía basada en la información. Hay que entender estos retos y cómo repercuten en el mercado laboral, incluyendo en el cambio la repercusión de la ampliación de la Unión Europea. El artículo presenta los cambios emprendidos en este sentido en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Artículo: "La formación en prevención de riesgos laborales"
Publicado en: Revista de Empleo

Resumen: El cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una tarea pendiente en muchas empresas, por dejadez, reticencia, ahorro, lo que impide el cumplimiento de la norma. Pero existen fórmulas que permiten remover esos obstáculos y avanzar decidida y conjuntamente en el objetivo que la Ley pretende para que no sea tan difícil. El artículo muestra los resultados del Plan Intersectorial sobre Formación en Prevención de Riesgos Laborales en Málaga y la gran aceptación que está teniendo por parte de trabajadores y empresarios.

Creación de Empresas

Artículo: "Los cuatro números que todo emprendedor debe conocer de su empresa"
Publicado en: Barcelona Activa

Resumen: La revista presenta un útil dossier con herramientas económico financieras para hacer frente a algunos de los problemas financieros a los que se puede enfrentar una empresa, como son la falta de liquidez y la falta de viabilidad. La realización de un plan de empresa puede prevenir situaciones de este tipo.

Artículo: "La nueva definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) a partir de 1 de enero de 2005"
Publicado en: INJEF

Resumen: El artículo expone y explica las nuevas definiciones de microempresa, pequeña empresa y mediana empresa que ha aprobado la Comisión Europea. Esta actualización de la definición de PYME tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2005.

Desarrollo

Artículo: "El patrimonio como recurso"
Publicado en: Actualidad Leader

Resumen: El artículo aborda el análisis de distintos proyectos de valorización de los recursos naturales y culturales establecidos por Grupos de Acción Local. La puesta en marcha de museos, parques culturales, exposiciones, guías, etc., representa la mayor parte de los proyectos ejecutados, aunque también ha habido un gran número de estrategias integrales de desarrollo, difusión e investigación.



Artículo: "Formación en el puesto de trabajo, vía de inserción laboral ensayada con éxito en el proyecto Telerural"
Publicado en: Info Equal

Resumen: Desde un proyecto concreto, "Telerural", desarrollado en Valdepeñas, se ensalzan las ventajas de la formación en el puesto de trabajo, que consiste en formar al desempleado/a durante un periodo de unos 3 meses para que adquiera los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo que la empresa necesita cubrir. Durante ese tiempo el/la alumno/a es becado/a sin coste alguno para la empresa, que posteriormente se compromete a contratar a la persona durante un periodo mínimo de 6 meses.

Catálogo de prensa y empleo

Nuevas Tecnologías

Los errores del "e-learning" en la empresa
 Las estrategias para introducir el e-learning en una empresa son variadas. Sin embargo, y desde el punto de vista empresarial, también son muchos los errores o dificultades que aparecen en las organizaciones con tradición en esta metodología.

Carlos Pelegrín
 Director de Desarrollo y Formación de Telefónica de España

"Parece mentira lo rápido que pasa el tiempo". Cuántas veces hemos oído esta frase. Y es verdad, a veces tenemos la sensación de que el tiempo se nos va de las manos. Sin embargo, el mero paso del tiempo no asegura que las cosas evolucionen, avancen o se consoliden. Hay que hacer algo para que las cosas sucedan. Este es el caso de la formación online.

Cuando va a cumplirse una década desde que empezamos a hablar de telefonía (la formación a través de la red llegó más tarde) los niveles de implantación siguen siendo muy diversos.

Por hablar en primer lugar de las buenas noticias, cabe señalar que se están produciendo francos avances en el mundo de los postgrados (el veintisiete por ciento de los títulos ofertados son online, según leíamos recientemente en la prensa nacional) y en el de las universidades (no sólo las que como la UOC se han especializado, sino muchas otras que quieren aprovechar esta emergente nicho de mercado).

Artículo: "Los errores del e-Learning en la empresa"
 Publicado en: Expansión y Empleo

Resumen: La teleformación lleva casi una década implantada en las empresas y, desde la experiencia de estos años, se analizan los errores cometidos para evitarlos en futuras estrategias de implantación de este tipo de formación.

Actividades susceptibles a realizar mediante el teletrabajo

Artículo: "Actividades susceptibles a realizar mediante el teletrabajo"
 Publicado en: Discapnet

Resumen: El artículo recoge algunas de las actividades que pueden ser realizadas mediante las distintas modalidades de teletrabajo, agrupándolas por las siguientes áreas de negocio: artes gráficas y diseño; servicios para Internet; administración y secretaría; marketing y atención telefónica.

Mercado de Trabajo

Artículo: "Servicios Públicos de Empleo: consideraciones para su modernización"
 Publicado en: Revista de Empleo

Resumen: El artículo se plantea qué papel juegan las políticas de empleo a través de los Servicios Públicos en la configuración de las condiciones que favorecen tanto la generación de empleo como la calidad de los mismos. Se analizan las distintas corrientes de los expertos desde un punto de vista teórico.

educaweb.com
 DREAM OFFERS by Air France - KLM

Orientación académica y profesional 807 28 88 79

REGISTRO: Registrarse gratis
 Email: [input] [Entrar]

SERVICIOS:
 Orientación profesional
 Consultoría educativa
 Contenidos educativos
 Publicidad

EDITORIAL:
 Invertir en formación continua
 Los jóvenes nacidos a partir de los años 80 ponen la formación continua y la adquisición de nuevos conocimientos como una de sus principales prioridades vitales. Ello se deriva de un estudio denominado **Tendencias** realizado por CEP sobre los estilos de vida de los jóvenes españoles...

BUSCADOR:
 ¿Qué quieres buscar?
 CENTROS: Universidades y Centros de Formación, Facultades y escuelas universitarias, Institutos/Escuelas-PP, Centros de estudios no reglados.
 FORMACIÓN: Masters, Posgrados y Doctorados, Formación virtual/distancia, Carreras Universitarias.

Artículo: "Masters y postgrados en acción social, un valor en alza en el mercado laboral"
 Publicado en: Revista Educaweb

Resumen: Dentro de la formación continua en el mundo laboral, existe un aumento de los cursos especializados en el sector de la acción social. Este hecho refleja el interés creciente de las instituciones sociales por proporcionar una atención cualificada y con un mayor nivel de especialización. Se analizan los perfiles que más exigen profesionales formados.

Catálogo de Prensa y Empleo

Secciones:
 Inicio
 Publicaciones
 Autores
 Más consultados
 Últimos artículos
 Últimos artículos
 Últimos artículos
 Últimos artículos
 Últimos artículos

Inicio
 Número de artículos: 43
 Número de artículos publicados: 43
 Última actualización: 29/09/2004

Últimas publicaciones:
 - Los errores del e-learning en la empresa
 Publicado en: **Expansión y Empleo**
 Consultado: 27/09/2004

El subempleo y el empleo irregular
 Publicado en: **Revista de Empleo**
 Consultado: 20/09/2004

Los errores del e-learning en la empresa
 Publicado en: **Expansión y Empleo**
 Consultado: 20/09/2004



www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal/europaenlinea

El servicio de documentación sobre política de empleo en la UE, Europa en Línea, actualiza de nuevo sus contenidos

Europa en Línea es un servicio que facilita información y documentación actualizada sobre diversos temas, entre los que destacan los Fondos Estructurales, la Política de Empleo y las Iniciativas y Programas Comunitarios. El servicio ha sido nuevamente actualizado y adaptado a los nuevos temas de la Estrategia Europea por el Empleo (EEE), e incorpora más de 2.500 documentos descargables y consultables on-line. Se presentan aquí las reseñas de una selección de documentos de interés incorporados en la última actualización realizada en noviembre de 2004.

**Europa
en línea**

Nuevos Fondos Estructurales

Propuesta del Consejo por el que se establecen disposiciones generales sobre el FEDER, el FSE y el Fondo de Cohesión para el periodo 2007-2013

El pasado 14 de julio la Comisión presentó sus propuestas legislativas para la reforma de la política de cohesión a partir de 2007. Con una dotación total de 336,1 millones de euros, la tercera parte del presupuesto comunitario, los nuevos Fondos Estructurales se concentrarán en las regiones menos favorecidas y en fomentar una mayor descentralización, por medio de una aplicación simplificada y más eficaz. Como principales novedades cabe destacar que el FEOGA y el IFOP dejan de ser Fondos Estructurales para integrarse en la Política Agrícola Común; desaparecen las Iniciativas Comunitarias como mecanismo de intervención, aunque se creará un nuevo instrumento de fomento de la cooperación transfronteriza, similar a la I.C. Interreg; se elimina la actual estructura de programación, para utilizar exclusivamente programas operativos monofondo; y se reforzarán los mecanismos nacionales de control, en detrimento de los comunitarios.

Propuesta de Reglamento del Fondo Social Europeo 2007-2013

La propuesta de Reglamento del Fondo Social Europeo para el próximo período de programación fue publicada en DOUE el pasado 14 de julio. El objetivo del FSE seguirá siendo invertir en las personas, abarcando dos de los tres objetivos de la ayuda en favor de la cohesión en el nuevo marco financiero. Respalda los ámbitos de actuación claves aprobados por el Consejo Europeo: reforzar la capacidad de adaptación de los/as trabajadores/as y de las empresas; facilitar a las personas el acceso al mercado de trabajo; prevenir el desempleo; prolongar la vida activa; promover la integración de las personas marginadas y desfavorecidas; y combatir la discriminación. Con arreglo a la propuesta de la Comisión, el FSE representaría entre el 20 y el 25 % de la financiación total en favor de la cohesión.

Propuesta de Reglamento del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2007-2013

Publicado también en DOUE de 14 de julio de 2004, el nuevo FEDER seguirá fomentando la inversión y contribuirá a la reducción de los desequilibrios regionales en la Unión. Las prioridades de financiación incluirán la investigación, la innovación, los aspectos medioambientales y la prevención de riesgos, mientras que la infraestructura mantiene un papel importante, especialmente en las regiones menos desarrolladas.

Otros documentos relacionados con los Fondos Estructurales de nueva incorporación en Europa en línea:

- Propuesta de Reglamento del Fondo de Cohesión (2007-2013).
- Los nuevos instrumentos de la política de cohesión reformada para 2007-2013.
- Preguntas y respuestas sobre la reforma de la política de cohesión y los Fondos Estructurales 2007-2013.
- Luces sobre la ampliación. Una nueva asociación para la cohesión.
- Actualización de la evaluación intermedia de las intervenciones de los Fondos Estructurales.
- La política de cohesión: el punto de inflexión de 2007.
- Propuesta de Reglamento por el que se establece un grupo de cooperación transfronterizo.
- Las responsabilidades de los Estados miembros y la Comisión Europea en la gestión compartida de los Fondos Estructurales y del Fondo de Cohesión. Situación actual y previsiones para después de 2006.
- Guía práctica para la comunicación sobre los Fondos Estructurales 2000-2006.
- Integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los documentos de programación de los objetivos nº 1 y 2 de los Fondos Estructurales.
- Informe intermedio sobre la cohesión territorial.
- Interreg III. Orientaciones para una iniciativa comunitaria relativa a la cooperación transeuropea para fomentar un desarrollo armonioso y equilibrado del territorio europeo.



Empleo

Empleo en Europa 2004: claves determinantes de la actuación del mercado de trabajo

El informe "Empleo en Europa" es el principal instrumento de la Comisión Europea para el análisis de la acción en materia de empleo y de desarrollo del mercado de trabajo en la UE y en los países candidatos. Provee la base analítica y el contexto estadístico para comprender los informes de empleo conjuntos así como otros instrumentos clave de la Estrategia Europea del Empleo. El informe se compone de diversos documentos, todos los cuales han sido incluidos en el servicio Europa en línea. Algunos de interés son:

- Panorama de los mercados de trabajo europeos.
- Estructuras de empleo en Europa y USA: la función de las habilidades, los sueldos y la demanda final.
- Avance y transiciones del mercado de trabajo: empleo temporal y bajos ingresos en Europa.
- Globalización del mercado de trabajo: una perspectiva europea.

Envejecimiento y trabajo en la UE

El incremento de las expectativas de vida y las bajas tasas de natalidad en Europa han creado una tensión entre los sistemas de bienestar social y el mercado de trabajo. En 2015 el grupo de edad de 16-29 años se reducirá en 13 millones de personas, mientras que el número de personas del grupo de edad de 50-64 años aumentará en 16 millones. El informe examina las medidas adoptadas por siete países de la UE para suprimir los sistemas de jubilación anticipada, implementar estructuras de organización del trabajo más flexibles en términos de horarios laborales y desarrollar el acceso al aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Otros documentos relacionados:

- Estados de bienestar desigual: consecuencias distributivas del envejecimiento de la población en seis países europeos.
- Edad y condiciones de trabajo en la UE. Resultados clave.
- La lucha contra las barreras de la edad en el empleo. Síntesis de la investigación.
- Una nueva organización del tiempo en la vida laboral.

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal/europaenlinea



FOTOS: BOLETÍN EQUAL

Desafíos migratorios en la UE ampliada: barreras y soluciones potenciales

Los movimientos migratorios se han convertido en un asunto de importancia para la política social y económica de la UE. Este estudio contribuye al debate presentando nuevas evidencias empíricas sobre el potencial migratorio de los nuevos países miembros hacia los Estados miembros de la UE15. Según la Comisión Europea en 2000 había 8 millones de ciudadanos/as viviendo en la UE procedentes de otros países Europeos. El documento aborda los riesgos y las potencialidades que para la UE puede suponer la aparición de movimientos migratorios masivos procedentes de los nuevos Estados miembros.

Otros documentos relacionados:

- Estudio sobre los vínculos entre la migración legal e ilegal.
- Primer informe anual sobre migración e integración.
- Tendencias migratorias en la UE ampliada. Síntesis.

Trabajo precario en la UE

La relación entre empleo, trabajo, precariedad y exclusión social, y más ampliamente "calidad de vida", es de particular importancia para la construcción de una UE social y competitiva. El presente informe identifica medidas para mejorar la calidad del empleo en diversos ámbitos: salud y seguridad en el trabajo, desarrollo de habilidades y reconciliación de vida y trabajo. Tras definir el concepto de trabajo precario, el informe explora su incidencia en la UE, sus características y las principales políticas nacionales implementadas para combatirlo. Finalmente el documento aporta recomendaciones para futuras políticas en la materia.

Otros documentos relacionados:

- Seguimiento de la calidad de vida en Europa.
- Calidad de vida en el lugar de trabajo en España en 2003.
- Calidad de vida en Europa (Síntesis).
- Propuestas integradas de políticas activas de bienestar y empleo: España.

Agenda de Eventos y Actividades

Construyendo Futuro

Jornadas "Diversificación Profesional en las Políticas de Empleo"

El día 1 de diciembre se han llevado a cabo unas Jornadas presenciales y *on line* en las que se difundieron tres protocolos metodológicos de transferencia para incorporar las buenas prácticas de los proyectos "Construyendo Futuro" y "La Igualdad crea Empleo" de Asturias a las políticas públicas de empleo. Uno de los protocolos andaluces interviene sobre las estructuras de empleo, formación y orientación, el otro lo hace en materia de iniciativa empresarial, ayudando a consolidación de empresas de mujeres en el sector de la construcción y fomentando redes entre ellas; y el asturiano hace recomendaciones sobre como intervenir con personas usuarias en el sector.

Más información en www.construyendofuturo.org



FOTO: CONSTRUYENDO FUTURO

Trabajando en un taller.

Tiyaradpt

Jornada sobre Buenas Prácticas Comerciales

El pasado 29 de noviembre se celebró en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla la Jornada de "Buenas Prácticas Comerciales". En ella se dieron a conocer herramientas tales como el Comerciómetro, las Buenas Prácticas Comerciales de los catorce Ejes Andaluces y el Manual de Buenas Prácticas. Durante el transcurso de la presentación de las Buenas Prácticas Comerciales de los catorce Ejes Andaluces, se visionó un vídeo introductorio en el que se explicó en qué ha consistido Acción 3 y se procedió a la proyección del vídeo con las catorce buenas prácticas recogidas. El acto fue presentado, entre otras personalidades, por el consejero de Empleo, los secretarios generales de UGT y CC.OO. Andalucía y el presidente del Consejo Andaluz de Cámaras.

Más información en www.camarasandalucia.org

Equal Granada

Mecanismos de transferencia de los enfoques innovadores en los sistemas personalizados de inserción y acompañamiento

El proyecto Equal Granada, dentro de su plan de difusión y transferencia de buenas prácticas, ha celebrado los días 29 y 30 de noviembre un conjunto de actividades conducentes a capacitar, sensibilizar y difundir, entre el personal técnico y responsables en la toma de decisiones, la metodología de los Talleres Participativos desarrollados durante el proyecto. Estos talleres han posibilitado que personas en riesgo o en exclusión social tomen conciencia crítica de su realidad personal, social y laboral y se hagan responsables de su propio itinerario de inserción.

Más información en www.equalgranada.org

Filón

Jornadas para la Transferencia de Buenas Prácticas Equal. Presentación del Manual de Buenas Prácticas.

El 13 de diciembre se celebran en la Hostería de la Rábida las "Jornadas para la Transferencia de Buenas Prácticas Equal. Presentación del Manual de Buenas Prácticas". Estas jornadas se enmarcan en la Acción 3 del Proyecto Filón y pretenden dar a conocer los resultados de dicha Acción. Se trata de difundir una metodología de trabajo con desempleados/as basada en el "Plan Personal" como herramienta para la inserción. Además, la Acción 3 de Filón ha diseñado un "sistema de implantación del Plan Personal para servicios públicos de empleo" de tal manera que este método se pueda llevar a cabo en la práctica utilizando las herramientas que utilizan los sistemas públicos de empleo (orientación, formación, programas de empleo, medidas de inserción, intermediación, etc.).

Más información en www.proyctofilon.com

Andalucía en e-igualdad

Sesión conjunta de validación de buenas prácticas



FOTO: E-IGUALDAD

Componentes del proyecto.

El pasado 4 de noviembre se celebró una Sesión Conjunta de Validación de Buenas Prácticas en la Facultad de Comunicación de la Universidad de Sevilla. Con este proceso se ha pretendido realizar un análisis interrelacionado de diagnóstico y evaluación interna y externa, por un lado, y de diagnóstico y análisis de los entornos susceptibles de transferencia

en el marco de las principales políticas y programas de nivel estatal y autonómico, por otro. Ese análisis reflexivo busca la profundización y la sistematización de las buenas prácticas identificadas para poderlas contextualizar en un marco de referencia más amplio, desarrollando así una memoria-síntesis del proyecto y de los procesos asociados a su ejecución, así como un trabajo de catalogación y evaluación de los materiales resultantes. Por otra parte, el 14 de diciembre se celebra en Sevilla el Seminario-Taller de Transferencia de Buenas Prácticas e-igualdad.

Más información en www.e-igualdad.org
www.transfiriendoenigualdad.org

Aproximate

Jornada sobre el Mercado Laboral Andaluz desde Europa

Bajo el título "La Dimensión de la Estrategia Europea para el Empleo en el Mercado Laboral Andaluz", se celebró el pasado 18 de noviembre una jornada en el hotel NH de Málaga en la que se ofrecieron ponencias como "La Iniciativa Comunitaria Equal como instrumento de gestión de la Estrategia Europea de Empleo y su impacto en Andalucía" y "La Estrategia Europea de Empleo desde una perspectiva de género en Andalucía", desarrolladas por Esperanza Perea Acosta, directora general de Fomento de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, y Ana Soledad Ruiz Seguí, directora del Instituto Andaluz de la Mujer. Otras ponencias se centraron en "La Estrategia Europea de Empleo, Caso Español, referencia especial a Andalucía" y "La intervención desde el ámbito local de la Estrategia Europea de Empleo. El papel de los ayuntamientos y las entidades municipales". Por último, se llevó a cabo una mesa redonda que discutió sobre "Economía, Mercado de Trabajo y Exclusión Social".



FOTO: APROXIMATE

Momento de la jornada en Málaga.

Más información en www.equal-aproximate.net

Equal Norte de Córdoba

Finalizada la Primera Fase del proyecto ACTÚA



Un momento de la reunión.

El proyecto ACTÚA, que viene desarrollándose desde el pasado mes de julio, tiene por finalidad analizar y conseguir la transferencia de las buenas prácticas detectadas en el Proyecto Equal Norte de Córdoba a las políticas activas de empleo. ACTÚA se ha configurado a través de una metodología de trabajo escalonada en cuatro fases: de Análisis Comarcal, de Análisis

Autonómico, Transferencia Provincial y Transferencia Autonómica.

El pasado mes de septiembre tuvo lugar la celebración de la primera fase. En ella se analizaron de forma crítica y pormenorizada las dos buenas prácticas detectadas, profundizando en los elementos que convendría transferir y en los aspectos a tener en cuenta para su implementación en las políticas generales. Actualmente, se está ejecutando la segunda fase del proyecto, que tiene por objeto analizar, contrastar y valorar la potencial adaptación y aplicación de las dos buenas prácticas a los diferentes territorios de las ocho provincias de Andalucía.

Más información en www.equalnortedecordoba.com

Clave&Laboro



Mesa del Plenario del seminario realizado en Herrera.

Buenas prácticas en simulación empresarial

El pasado 15 de noviembre se celebró en la Casa de la Cultura de Herrera el seminario "Las buenas prácticas en simulación empresarial", realizadas dentro de la Acción 3 del proyecto Clave & Laboro. El seminario dio comienzo con la ponencia de Amador Sánchez Martín, jefe de Unidad de Sevilla Siglo XXI y encargado de la supervisión de las empresas simuladas creadas dentro de Andalucía. Junto a los datos de la simulación empresarial de Herrera y Estepa, se proyectó un vídeo en el que se mostraba la experiencia de la simulación empresarial según diferentes puntos de vista: el de empresarios que se ofrecieron para la realización de prácticas de los alumnos, el de alumnos beneficiarios y el de monitores/as de la misma. El seminario finalizó con la Empresa Geslan de Navarra, incluida dentro del Programa SEFED, que presentó el proceso para llevar a cabo en Andalucía una nueva forma de simulación empresarial dentro de la enseñanza reglada, así como las actuaciones en Navarra y los resultados obtenidos.

Más información en www.clavelaboro.com

Pioneros 106

Jornada "Un Camino para el Autoempleo Asociado"

El pasado 24 de noviembre se desarrolló una jornada en el Palacio de Ferias y Congresos de Málaga bajo el título "Un Camino para el Autoempleo Asociado de Personas con Especiales Dificultades de Integración Laboral". En dicha jornada se llevó a cabo la presentación de resultados del proyecto Pioneros 106. La jornada fue inaugurada por Francisco Vallejo Serrano, consejero de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía. Entre otros temas, se trataron asuntos como el "Método Pioneros 106 para la creación de empresas", las "Experiencias de empresas creadas en Pioneros 106" o la "Formación para emprender". La jornada fue clausurada por Fernando Toscano Sánchez, director general de Economía Social y Emprendedores, que trató sobre las políticas de apoyo a colectivos desfavorecidos para emprender en economía social.

Más información en 954 93 43 50

D.I.D.O.

Un taller para crear un decálogo de género para la clase política

El pasado mes de septiembre se celebró un taller en el que se discutió una propuesta para realizar un decálogo a aplicar en las "Intervenciones de Empleo en el Territorio con Perspectiva de Género". En una intensa jornada de trabajo se debatieron diversos temas como la conciliación en la vida familiar y profesional, la segregación ocupacional horizontal y vertical (no contratar a mujeres y no ascender a las mujeres), el acoso sexual en el trabajo o la violencia de género, entre otros. Tras un debate, se acordaron las diez medidas a incluir en el decálogo, que suponen un compromiso ambicioso pero asumible y ejecutable a corto plazo. Para conducir el taller y hacer sugerencias, se invitaron a varias expertas con una larga experiencia en el tema de la aplicación del género a la política, entre otras, a Montserrat Parra-món, consultora de la empresa D'Aleph, y a Rosa Segarra, responsable del Programa de Mujer del Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat.

Más información en www.didojerez.org



Recepción del taller.

Equal-Andalucía

Los barrios hacia la igualdad; creando referentes, fortaleciendo redes, pensando estratégicamente

El proyecto Equal-Andalucía ha llevado a cabo una serie de seminarios bajo el título "Los barrios hacia la igualdad; creando referentes, fortaleciendo redes, pensando estratégicamente", que han ofrecido datos de participación y conclusiones muy positivos. Los seminarios se celebraron en las ocho provincias andaluzas del 24 al 30 de noviembre con el objetivo de diseñar y desarrollar un proceso de investigación que logre identificar las buenas prácticas desarrolladas con el fin de posibilitar la transferencia de esas experiencias. Asimismo, se ha tratado de generar un modelo de validación de lo que debe ser una experiencia para ser considerada buena práctica desde distintas claves, como son el fortalecimiento y creación de redes, el planteamiento estratégico de la misma y los impactos y resultados que provoque. Los participantes de esta actuación han sido principalmente las entidades Equal, entidades sociales e institucionales de interés en las zonas, responsables en la toma de decisiones, profesionales, beneficiarios/as, emprendedores/as, empresarios/as vinculados con las áreas y miembros de la comunidad de referencia. El proyecto cierra estos encuentros con el Seminario Andaluz, que se celebra en Sevilla el 17 de diciembre.

Más información y actividades en www.equalznts.org

Arena

Foro de Trabajo sobre la lucha contra el racismo en el ámbito laboral

Los días 15 y 16 de diciembre de 2004 la ciudad Almería acoge el "Foro de Trabajo sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral", actividad que se enmarca en la Acción 3 del Proyecto Equal Arena. En este Foro se darán a conocer las buenas prácticas experimentadas en el proyecto integrado en el área temática "Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo" que se ha desarrollado íntegramente en Andalucía y que ha estado dirigido a favorecer la participación de la población inmigrante en el ámbito laboral en condiciones de igualdad. Una vez finalizado el periodo de ejecución del mismo, se mostrará el recorrido realizado y las buenas prácticas desarrolladas, con la presencia de los socios de la AD, otros proyectos Equal andaluces y nacionales invitados, así como con representantes de las administraciones regional y locales.

Más información en www.equal-arena.org



Un inmigrante se informa del proyecto.