



Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO ACTIVO

Número 7 / 2010





Consejo Rector del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Presidente:
D. Graciano Torre González

Vocales titulares:
Justo Rodríguez Braga
Antonio Pino Cancelo
Ignacio García López
Alberto González Menéndez
Antonio González Fernández
Montserrat Bango Amat

Vocales Suplentes:
Manuel Díaz Cancio
Miguel Iglesias Ballina
Severino García Vigón
Alejandro Blanco Urizar
Julio González Zapico
Pilar Miñón González de Langarica

Director Gerente:
José Luis Álvarez Alonso

Diseño: Santamarina Diseñadores
Fotografías: carlospictures.com y Pompeyo Pérez Planchart
Imprime: Gráficas Apel
Depósito legal: AS-6435/06



**GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA
Y EMPLEO

SUMARIO

Editorial <i>José Luis Álvarez Alonso</i>	3
Asturias: dos buenas prácticas del Servicio Público de Empleo	4
Buenos días ¿en que puedo ayudarle? <i>Mª Antonia Mateos</i>	8
El mejor trato cuando más se necesita <i>Mª Antonia Mateos</i>	14
La nueva cara de trabajastur <i>Mª Antonia Mateos</i>	20
De cuarta, y en primera <i>Mª Antonia Mateos</i>	26
Las mujeres asturianas como demandantes de empleo <i>Miguel Ángel Malo y Begoña Cueto</i>	32
La movilidad ocupacional de las demandantes de empleo según niveles de instrucción y grupos de edad <i>Miguel Ángel Malo y Begoña Cueto</i>	42
Premio Buenas prácticas RRHH “Crivencar/Tierra Astur” <i>Tomás F. Santos Varela</i>	50
Jornadas Empleo Universidad <i>Teresa Ayesta Gallego</i>	56

Editorial

José Luis Álvarez Alonso

Director Gerente del Servicio Público de Empleo.
Gobierno del Principado de Asturias.

Para salir de la crisis tenemos que convertirnos en una sociedad más competitiva. Con empresas y administraciones capaces de responder a los rápidos cambios del entorno. Para lograrlo es imprescindible innovar continuamente los productos, los servicios y la gestión. Para conseguirlo es imprescindible apostar por las personas. El trabajo realizado en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias durante los últimos años es un ejemplo de transformación del papel de una institución pública basándose en las capacidades de su personal y en las oportunidades de internet.

Sabemos que para adaptarse a los cambios del entorno, las organizaciones, públicas y privadas, deben configurarse como redes funcionales. Donde sus nodos interactúan continuamente con el medio: reciben información, la analizan, toman decisiones, valoran resultados... La tecnología de la información, especialmente internet esta detrás de esta transformación.

Las personas son la pieza clave para cambiar una organización y conseguir que sea inteligente. Si dibujamos una organización como una red, encontraremos que en cada nodo hay personas interactuando y tomando decisiones. Conseguir que estas personas pasen de un sistema de trabajo jerárquico, burocrático y reactivo a otro sistema en el que hay que trabajar en relación con otros ("nodos" internos y externos), con un nivel alto de autonomía y de manera proactiva es un reto importante.

El cambio supone transformaciones importantes en cualquier organización y más en una administración. Por esta razón, en este número de Empleo Activo queremos destacar el papel que muchos hombres y mujeres del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias han realizado los últimos años hasta convertirse en una referencia de cambio en la administración pública.

El trabajo realizado ha tenido resultados prácticos. Durante los años de crecimiento económico se trabajó intensamente en los proyectos de mejora y hoy, en plena crisis, los resultados se concretan en mejores servicios a los ciudadanos.

En este número de la revista se destacan algunos de los proyectos realizados y se resalta el perfil de las personas que los lideraron. Su trabajo ha sido singularmente importante, pero para avanzar como organización han sido muchas las personas que han participado liderando y desarrollando diferentes proyectos.

Son cuatro reportajes pero podrían ser muchos más. Todos tendrían en común la manera de afrontar cada proyecto de cambio: una persona asume la responsabilidad de afrontarlo, combina su visión y experiencia con la de otros compañeros, juntos elaboran propuestas y las discuten con el resto de la organización y posteriormente se vela por su aplicación en el día a día. Más de la mitad de la organización ha participado en esta forma de trabajar.

La utilización de internet ha sido muy importante para esta transformación pero lo más singular ha sido ver cómo hombres y mujeres que trabajan el día a día de la administración han sido capaces de visualizar los cambios y de colaborar conjuntamente para adaptarse.

Participar en esta aventura ha sido un honor y un placer profesional. Enhorabuena.

「Asturias: dos buenas prácticas del Servicio Público de Empleo」

En la UE se esta produciendo una reflexión en relación con los objetivos de empleo, educación, formación e inclusión social de la **Estrategia 2020 de la UE**. Hasta ahora la estrategia 2020 no recoge el enfoque territorial como factor estratégico para estos objetivos.

Dentro de esta discusión, las regiones defienden que el Fondo Social Europeo (FSE) **atienda de manera separada a las regiones**, situándolas en el centro de la política regional a partir del 2013, puesto que el nivel regional es más adecuado que el estatal para poner en marcha iniciativas innovadoras.





La Conferencia de Regiones Periféricas y Marítimas (CRPM) organizó un encuentro el pasado 6 de octubre en Bruselas entre los **representantes políticos de 6 regiones europeas y la Sra. Pascale Gruny**, miembro del Parlamento Europeo, coordinadora de la comisión parlamentaria de empleo y asuntos sociales.

Los responsables políticos regionales presentaron a la Sra. Pascale Gruny **diez proyectos emblemáticos** financiados por el FSE e intercambiaron opiniones acerca de cómo debería ser el FSE a partir del 2013.

Las regiones asistentes fueron: Asturias, Aquitania (Francia), Toscana (Italia), Skane (Suecia), Hampshire (Reino Unido) y Azores (Portugal).





La CPRM ha seleccionado diez proyectos como ejemplo de buenas prácticas del trabajo de innovación en políticas de empleo y formación. **De los diez proyectos, dos son del Principado de Asturias**, y han sido realizados por el Servicio Público de Empleo:

- Proyecto ***Abriendo Futuro***, que movilizó a los actores sociales implicados en la cualificación de los recursos humanos de la región (gobernanza) para realizar una reflexión estratégica sobre los retos futuros en la gestión de los recursos humanos de una región.

- Proyecto ***Modernización de los Servicios Públicos de Empleo del Principado de Asturias***, que ha combinado el saber hacer del personal de la administración con las oportunidades de internet para mejorar los servicios a los ciudadanos y las empresas.

A la reunión asistieron el Consejero de Industria y Empleo y el Director del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.



Buenos días ¿en qué puedo ayudarle?

M^a Antonia Mateos

No hay colas en la Oficina de Empleo de Montevil. A las nueve de la mañana, en el flamante edificio inaugurado el 27 de marzo de 2007, se vive un ambiente de continuo intercambio de información. Información en el tablón de anuncios, poblado de ofertas de trabajo; en las pantallas de los siete ordenadores del punto de autoinformación, y en las mesas de trabajo de los técnicos de la oficina, ya en conversación con los primeros “usuarios” del día.

Esta Oficina de Empleo es, sin duda, un luminoso símbolo de la transformación del Servicio Público de Empleo y contrasta con la imagen estereotipada de las oscuras oficinas del paro con colas de personas a la espera del sello de la cartilla del paro. Hay más ejemplos en Asturias, desde luego, pero en esta oficina se han dado una serie de felices coincidencias que han hecho más visible una nueva manera de entender el trabajo en una oficina del “paro”. Un edificio nuevo y amplio, funcional y diseñado ya para unos fines muy concretos; un entorno diáfano y lleno de luz, una población joven y creciente. Y, por supuesto, un equipo de profesionales convencidos de que están al servicio de los ciudadanos, a los que pretenden apoyar para que conozcan y accedan a los recursos disponibles para ellos, de manera autónoma.

Hágalo usted mismo

Al frente del equipo profesional de la Oficina de Empleo de Gijón IV, compuesto en la actualidad por 14 personas, se encuentra “como una más”, tal como a ella le gusta destacar, Luisa Pérez Ramos, una directora que deja siempre bien abiertas las puertas

de su despacho y practica un estilo de dirección basado en el trabajo en equipo, la participación y la comunicación. Curtida en el trato con los desempleados desde los años ochenta, cuando se convirtió en gestora de empleo tras estudiar nada menos que Ingeniería Agrícola en la Universidad de León, Luisa lo ha vivido todo en su carrera, desde sus inicios en 1986 en Infiesto -en la época de las “fichas verdes” y los viajes por la comarca con los “cajones de solicitudes”- hasta que, trasladada en 1992 a la oficina de La Calzada en Gijón, como jefa de área, escuchó a cientos de parados en unos años en los que la situación económica y social en el barrio hacían necesarias todas las dotes de psicóloga-mediadora-técnica-informadora que requiere, a su juicio, el buen trabajo con las personas en desempleo. “Trabajar en ‘demandas’ marca, sin duda”, sostiene.

En la Oficina de Empleo Gijón IV el 100 por 100 de las demandas se renuevan por Internet





Ahora, desde su despacho al fondo de la oficina de Montevil, pero en permanente contacto con todo su equipo, Luisa ve cada día materializada la esperada transformación del trabajo en una Oficina de Empleo y la posibilidad de hacer otro tipo de trabajo, más enriquecedor y efectivo. “Y no solo en la teoría”, insiste al explicar cómo desarrolla el trabajo su equipo, que ha conseguido que el 100 por 100 de los usuarios de la oficina renueven sus demandas por Internet, quizás la primera que lo consigue en España.

“Pero renovar el 100 por 100 por Internet, desde casa o desde la oficina, es un gran logro pero no es un fin en sí mismo. Aquí atendemos a unos 7.200 usuarios, en su mayoría jóvenes que entran y salen mucho del mercado, y a los que es muy fácil enseñarles nuevas tecnologías. Ese ya no es nuestro reto, lo que sigue siendo nuestro reto y es lo más difícil de nuestra tarea es acercar la información sobre los recursos para ellos disponibles a los demandantes, convencerles de que el acceso a la información nos hace más autónomos y siendo más autónomos estamos en mejores condiciones de tomar nuestras propias decisiones. Ese es el quid de la cuestión: hacer personas más autónomas. La renovación de la demanda de empleo por Internet es solo el primer paso en ese proceso”, explica.

Ese primer paso no solo es más cómodo para los demandantes, también libera tiempo a los gestores de empleo, dedicados entonces al servicio personalizado y a medida, a la conversación y la escucha. Cuando una persona visita por primera vez la oficina de Montevil sabe que dispone de una consulta sin prisas ni tiempo medido. “Media hora, 35 minutos, 40, más si lo necesita”, dice

Luisa, mientras señala un puesto donde uno de sus técnicos atiende a una joven en su primera visita a la oficina. Entre el gestor y la mujer, en plena conversación, se despliega en una pantalla de ordenador la herramienta imprescindible en las nuevas prácticas de empleo en Asturias: la web de Trabajastur. “Para muchos esta primera consulta supone también la primera vez que ven la web”, continúa Luisa, “y lo que hacemos es explicarle a esa persona qué es y cómo funciona, le damos sus claves y su contraseña de usuario y le decimos que ahí está la información que necesita para buscar trabajo, cursos y gestionar su propia demanda de empleo. Y también, cómo en internet puede acceder a más recursos”.

Esta primera sesión informativa es crucial y para muchos usuarios de la oficina de Montevil, sobre todo jóvenes ya iniciados en las nuevas tecnologías, es también la última: inmediatamente se convierten en individuos autónomos que no necesitan más ayuda. Con otros habrá que insistir, y es esa labor la que Luisa Pérez Ramos considera esencial. El trabajo continuo con el demandante es la clave del éxito: “Cuando viene un usuario por primera vez y le das su clave y contraseña en Trabajastur, se va y puede que la use o no. Si no lo hace, a los tres meses lo tenemos de nuevo aquí para renovar su demanda de empleo, en ese momento realizamos con él una nueva sesión informativa. Le recordamos sus claves y lo acompañamos al punto de autoinformación de la oficina, entramos con él en la página web, empleamos todo el tiempo que se necesite y ya es bastante probable que esa persona no vuelva a necesitar ayuda.”



Ese es el logro principal para la directora de Montevil. La auténtica diferencia marcada con este servicio es que se ha conseguido que el demandante de empleo se haya acercado a la información disponible y sea consciente de que ahí hay posibilidades, pero que es él quien tiene que manejarlas. “Nosotros habilitamos un espacio para que demandantes y empresas se encuentren y ponemos a su disposición las herramientas para hacerle más efectiva la búsqueda de empleo, pero nosotros no damos empleo ni obligamos a contestar a una oferta de trabajo o apuntarse a un curso. Si yo soy un desempleado, quiero que desde el otro lado

de la mesa me ayuden a crecer. En cuanto haces activos a los que tienes enfrente, estos ya no son parados, ya son personas activas, están buscando empleo y son responsables de esa búsqueda.”

Un equipo con ideas

La clave para lograr este estilo de trabajo está en el equipo de la oficina, esas 14 personas capacitadas y motivadas que saben de nuevas tecnologías, pero sobre todo saben muy bien, en opinión de la directora, qué es estar en la silla de enfrente y ponerse en el lugar del otro porque muchos de

ellos tienen una larga experiencia como orientadores. Son conscientes de que, en medio del pesimismo generalizado o las malas cifras, un demandante de empleo debe encontrarse en su oficina con otro mensaje. “La propia oficina, tan abierta y con tanto colorido es ya una carta de presentación, y lo siguiente es la información con una sonrisa, sin una mala cara. Si el parado ya viene con la idea de lo mal que está esto, tenemos que enseñar el lado positivo.” No, no son Alicia en el país de las maravillas, recalca Luisa, son realistas, pero la realidad tiene más caras que la que insisten en mostrar los medios de comunicación contagiando psicosis de crisis sin fin, en su opinión.

Las cifras no desalientan a la directora de Montevil: “El desempleo sube por la situación mundial, pero para trabajar con demandantes de empleo es necesario tener en cuenta elementos positivos: contratos comunicados el último mes, afiliaciones a la Seguridad Social... Cuando llega un parado diciéndome ‘No hay nada’, le digo ‘Mira cuántos contratos se firmaron en Asturias el mes pasado ¿los ves?, pues vamos a intentar que uno de los próximos contratos sea para ti’. Y cuando alguien entra preguntando ‘¿No tenéis ofertas para mí?’, le respondo siempre: ‘¿Cuántas quieres? ¿5, 10, 500, 1000...? ¿En Gijón, en Asturias, en Europa? Las tenemos todas. ¿Cuántas tienes tú para ti? ¿Para cuántas cumples el perfil?, vamos a trabajar’.”

Todo el equipo participa de ese espíritu, y lo alientan desde su experiencia con propuestas innovadoras y con ideas propias. “No todas es posible llevarlas a cabo, otras si y nos gusta ponerlas en práctica, ver cómo



mejoramos el servicio entre todos. Somos un equipo, nos escuchamos, nos apoyamos, desarrollamos un plan de trabajo hecho con los objetivos que nos marcan y con las ideas de toda la oficina, discutidas y confrontadas. Probamos y experimentamos para avanzar.”

Esa forma de trabajar es rica y tiene frutos para los demandantes, pero desde luego significa un esfuerzo mayor para los trabajadores, puntualiza Pérez Ramos. ¿Y cómo se incentiva a un equipo para que trabaje así? Luisa lo tiene claro: “Las personas tienen que estar motivadas, implicadas, creer en el cambio. Es necesario facilitar que hablen y escucharlas. Las tareas que realizan han de convertirse en pequeños retos motivadores y el resultado es que creen en lo que hacen y su motivación se refuerza con el feedback que reciben del usuario que tienen en frente al comprobar que su trabajo cumplió el objetivo previsto, la mejora de la autonomía del demandante, y en múltiples ocasiones ese logro es valorado como muy positivo por los usuarios. Cumplir los objetivos marcados por el Servicio es importante, obtener el 50 por 100 de algo es una línea de trabajo y sé que tengo que intentar el 100 por 100, pero los objetivos no son más que una disculpa para hacer un camino. Y siempre estás al principio del camino, aunque los sobrepases.”

El ingeniero y la cocinera

No solo hay que innovar tecnológicamente, hay que innovar en procesos. De esa convicción inicial y de una de esas tormentas de ideas analizadas en equipo surgió en enero de 2010 otra iniciativa del equipo de Montevil: reuniones informativas en grupo,



con demandantes de empleo a los que se les llama desde la Oficina.

En la segunda planta del edificio, en una amplia y luminosa sala, un técnico, se enfrenta prácticamente cada día a nutridos y dispares grupos de demandantes de empleo. Esa disparidad de perfiles, que algunos pueden ver en principio como hándicap a la hora de la comunicación fluida o la efectividad de los encuentros, es sin embargo para el equipo de Montevil y para muchas de las personas que han pasado por la experiencia, uno de sus mayores atractivos.

Y es que, como señala el técnico, nada es más reconfortante para una persona en desempleo que ver que no está solo, que hay más personas en su situación y que cada una de ellas tiene una manera diferente de encarar su futuro. No siempre es fácil, hay grupos más difíciles que otros, en ocasiones hay personas dispuestas a dinamitar una sesión —pocas veces lo consiguen, neutralizadas por la pericia del técnico y la solidaridad de otros miembros del grupo— y aparentes tímidos que se abren de pronto a contar una experiencia laboral que dice mucho de su experiencia personal. Se entablan diálogos entre una cocinera en paro tras más de treinta años de trabajo ininterrumpido y un joven ingeniero superior que aprovecha una mala racha para formarse mejor. Una inmigrante que viene de la hostelería y quiere ir hacia el cuidado de ancianos es aconsejada por alguien que ya ha pasado por una experiencia parecida de reciclaje personal y víctimas de la crisis en la construcción coinciden en su relato y hasta intercambian pistas acerca de posibles futuras salidas a la situación compartida.

Como en las sesiones individuales, la página de Trabajastur es la base de estas reuniones colectivas, en las que las dudas verbalizadas de unos animan a que nadie se quede sin preguntar. Algunas de las personas convocadas conocen la página, pero en su uso más básico de clave y contraseña para renovar la demanda. Muy pocos saben cómo consultar y exprimir otras posibilidades de la web, otros son sorprendidos con la posibilidad de obtener certificados, hacer currículos o redactar las temidas cartas de presentación. El repaso a esos apartados ayuda a reflexionar no solo sobre el uso de esas herramientas sino también sobre la propia situación personal y los errores cometidos, hasta entonces inadvertidos: hay quien manda 500 currículos al mes, a todo un polígono —“¿cuántos crees que llegan?”,



le pregunta el técnico- y quien llena hojas y hojas de formación dispersa que no hacen otra cosa que despistar y cansar a quien las lee. “Si quieres ser competitivo no puedes estar en cuatro sectores, ir a todos los sitios es no ir a ninguno”, sentencia el técnico tras escuchar varias experiencias en ese sentido. Pero incluso información que en principio los demandantes no calificarían como relevante se convierte también en útil medio de autoconocimiento. Ver ofertas de trabajo, al margen de que sean las adecuadas o no en ese momento, y leer los resúmenes de los estudios sectoriales del Observatorio de Empleo ayuda a conocer el mercado, cómo está cambiando, qué está exigiendo a quienes quieren ingresar en él. Es una información sustancial para enfocar el propio itinerario con realismo y posibilidades de éxito. Y es que si algo se deja claro a los integrantes de la mesa es que buscar trabajo da mucho trabajo: la búsqueda ha de ser activa, cada día hay que consultar Trabajastur, tener un objetivo profesional claro y hacer un plan a medio y largo plazo. Así siempre se llega.

En la primera sesión, los asistentes salen ya con deberes: enfrentarse a un análisis personal tipo dafo para conocer mejor sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades como demandantes de empleo. Es un primer paso para reflexionar sobre la situación personal y ver cómo enfrentarse a un proceso de mejora. Tras tres sesiones, además de saber cómo moverse mejor por las páginas de Trabajastur, casi todos reconocen haber aprovechado la experiencia. En las hojas de satisfacción que los usuarios de este servicio rellenan al final de las sesiones, muy pocos las consideran inútiles. Son mayoría los que se alegran de haber asistido y se permiten sugerir cambios y

mejoras. Algunas de ellas –más tiempo para una determinada actividad, por ejemplo– son tenidas en cuenta y muy pronto incorporadas a las sesiones siguientes.

Al final de la mañana, la oficina de Montevil sigue con la misma energía de las primeras horas. Activos demandantes de empleo navegan por las páginas de Trabajastur en el punto de autoinformación de la entrada. El tablón de anuncios está lleno de ofertas de trabajo impresas en papel de color naranja. Alguien ha salido relleno de un dafo o guardando a buen recaudo su clave y contraseña, llamando ya por el móvil a un teléfono con visos de esperanza, quizá. Lo que es seguro es que nadie ha quedado sin respuesta esta mañana.



El mejor trato cuando más se necesita

Mª Antonia Mateos

En el año 2004 se aprobó la Ley integral contra la violencia de género, en la que figuraba un requerimiento expreso a los servicios públicos de empleo con respecto a ciertas medidas que debían prestarse a las mujeres víctimas de ese tipo de violencia. Asturias fue la primera comunidad autónoma en llevar ese mandato a la práctica, desarrollando un procedimiento que sirvió de modelo para otras comunidades y que ha ayudado a centenares de mujeres en el duro proceso que supone la recuperación de su dignidad por medio del trabajo.

Cuando en 2004 se aprobó la Ley integral contra la violencia de género, la hoy senadora del PSOE por Asturias Carmen Sanjurjo era desde el año anterior técnica de empleo en la oficina Gijón I, la más emblemática de la ciudad, situada en la calle Fermín Canella. Licenciada en Geografía, había llegado a ese puesto, como otro buen número de jóvenes que accedieron en ese momento al nuevo Servicio Público de Empleo, tras años de labor como orientadora en entidades colaboradoras como el sindicato CC OO y en el Ayuntamiento de Gijón. Su vinculación con los asuntos de género y las cuestiones de la mujer —en esos momentos era presidenta de la Asociación Mujeres Progresistas y poco después sería elegida secretaria de Igualdad de la ejecutiva del PSOE asturiano— le llevó a hacer una minuciosa lectura de la ley recién aprobada y a darse cuenta de que el texto hacía un mandato explícito a los servicios públicos de empleo para que fueran ellos los que pusieran en marcha un conjunto de medidas destinadas a la ayuda económica y la inserción laboral de las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género.

“Ya antes de que entrase en vigor la nueva ley las mujeres víctimas eran uno de los colectivos beneficiarios de un programa que es el eje central de las políticas de empleo: la renta activa de inserción (RAI)”, recuerda Carmen. “Cuando cumplían los requisitos —estar desempleadas, carecer de renta y haber agotado otras ayudas— optaban a esta RAI junto con otros colectivos. Lo que ahora proponía la ley era que cuando una de estas mujeres no podía seguir el programa de formación ocupacional y búsqueda activa de empleo, cobrase la RAI en un pago único. Y para ello los servicios públicos de empleo debían emitir un informe que atestiguara que esas mujeres no podían seguir un programa de inserción, con lo que se las derivaba al pago único y a los servicios sociales municipales.”

El Servicio Público de Empleo de Asturias fue pionero en dotarse de un procedimiento para la atención a víctimas de violencia de género





Desde su puesto en la oficina de Gijón, a Carmen le pareció que ese mandato era una nueva responsabilidad, pero también una oportunidad de mejora en el servicio a las mujeres víctimas de maltrato. Estaba convencida de que la posibilidad del pago único de la ayuda, vital en algunos casos determinados para iniciar una nueva vida o seguir estudiando, no debía sin embargo disuadir del objetivo de las políticas de empleo: insertar a estas mujeres en el mercado, hacerlas más autónomas, ayudarlas a recuperar su autoestima y animarlas a valorarse desde la independencia económica. Y mostrarles, además, que en ese itinerario iban a estar lo más acompañadas, cómodas y reforzadas que se pudiera.

El Servicio Público de Empleo asturiano vivía entonces, según Carmen, un momento nuevo e ilusionante, en el que se había logrado crear el ambiente idóneo para promover el cambio: “Había, y sigue habiendo, personas que aportan mucho a nivel técnico, pero también a nivel humano, que no se conforman con ir al trabajo a cumplir, que tienen una vocación verdadera de servicio público, de mejora, y eso es lo que motiva al resto. Creo que eso se supo transmitir de arriba hacia abajo muy bien. Se movieron cosas y se creó un ambiente propicio para presentar iniciativas e intentar ir más allá. Fue ese ambiente general, sin duda, el que me animó a hacer una propuesta”.

A partir de ahí, Carmen habló con el director de su oficina y se puso en contacto con José Berciano, jefe del servicio de intermediación laboral. Ese fue el inicio del cambio.



Prestar el mejor servicio

José Berciano es desde 2001 jefe del servicio de intermediación laboral del Servicio Público de Empleo. Como la mayoría de las personas que han sido motores del cambio en las políticas de empleo en Asturias en los últimos años, parte de una formación inesperada –licenciado en Químicas por la Universidad de Oviedo– y tiene tras de sí una trayectoria profesional marcada por los retos desde sus inicios. Ya en 1976 participó en la apertura de las oficinas de empleo del momento tras el desmantelamiento del Sindicato Vertical y en 2001 llega desde el INEM al Servicio Público de Empleo para convertirse en pieza clave en la transformación de las viejas oficinas de administrativas y de registro en espacios de información y trabajo en red. Estaba claro que los cambios no le daban ningún miedo y era más que receptivo a cualquier iniciativa, inmerso como estaba en un gran proceso de reorganización y unificación de procedimientos internos.

“Cuando Carmen, que tenía mucho conocimiento y relaciones con el Instituto de la Mujer y el asociacionismo femenino, me comentó el mandato que incluía la Ley contra la violencia de género, para mí fue algo completamente nuevo. A nivel estatal no había ninguna directriz ni sabíamos que se estuviera haciendo nada en otros sitios, pero lo que sí supimos de inmediato era que, si estaba en la ley, había que cumplirlo e intentar hacerlo de la mejor manera posible, dando el mejor servicio posible”, recuerda Berciano.

Tanto para él como para la mayoría de los trabajadores del Servicio Público de Empleo

asturiano el tema del maltrato era por entonces bastante desconocido. Se formó un grupo de trabajo inicial de 8 técnicos de oficinas de empleo de diferentes puntos de la Asturias central, con distintos niveles y formación, pero todos con la experiencia de haber trabajado ya con mujeres maltratadas en la tramitación de la RAI. Se estudió en profundidad el mandato de la ley y se reforzó la prioridad con la que todos estaban de acuerdo: lograr que el mayor número de estas mujeres consiguieran trabajo y evitar que se cayera en la dinámica de derivarlas a servicios sociales y al pago único de la prestación. Sabían que la ayuda económica, aun siendo importante, no era suficiente en estos casos. Y que, más allá de las salidas puntuales al acuciante desamparo económico, lo auténticamente deseable era ofrecer un servicio dilatado en el tiempo que les ayudara a abandonar no solo la penuria económica, sino también el anquilosamiento social y personal en el que se hallaban. Enseñarles que, a través de la formación, de la orientación y la información, había puertas que se abrían y era posible una vida laboral que, en sus casos, se transformaba en mucho más que eso: era de nuevo, o por primera vez, la vida normal. Una forma de revalorizarse y hasta de reinventarse.



Para alcanzar ese objetivo más ambicioso el grupo de trabajo vio que era necesario un plan de atención individualizada y que, al menos en los primeros momentos, cuando la mujer estaba más desvalida, se le ofreciera un trato especializado, confidencial y privado. Se necesitaban personas sensibilizadas y formadas en qué es la violencia de género y de qué manera afecta a las mujeres víctimas, cuál es el entramado legal que hay alrededor y qué tipo de información y formación ofrecer, con nueva sensibilidad.

Según Berciano, el primer paso fue seleccionar y formar a los técnicos que iban a tratar con estas mujeres en las oficinas: “En colaboración con el Instituto Adolfo Posada se dieron cursos sobre la ley a quienes iban a trabajar con esas mujeres por parte de especialistas en el angustioso círculo de la violencia de género y en el estado especial en el que se encuentran las mujeres que llegan a las oficinas, la inmensa mayoría tras una situación de maltrato continuado y en una situación social especialmente desfavorecida, con bajísimos ingresos en el núcleo familiar”.

Un esfuerzo de coordinación

Con toda esa formación e información y tras varias sesiones del grupo de trabajo se elaboró el Procedimiento para la atención a las víctimas de la violencia de género, una herramienta que fijaba para las 25 oficinas de empleo la forma de atender a las mujeres en las condiciones adecuadas, ofrecerles toda la información a su disposición para

que se insertaran en el mercado de trabajo y dar instrucciones específicas en la tramitación del informe para la solicitud de la prestación de ayuda social en pago único. Se definió también un documento de procedimiento de derivación a los servicios sociales en el caso de que, en efecto, la mujer no estuviera en condiciones de seguir las políticas activas de empleo.

En el éxito del procedimiento fueron vitales, además de la formación y la sensibilidad de las personas de las oficinas, el esfuerzo que se hizo en la coordinación de los técnicos de empleo, los técnicos de prestaciones y los servicios sociales. Las redes de contacto - formales e informales- y los canales de comunicación directa permitieron estar muy alerta para que ninguna mujer se perdiera en los entresijos burocráticos, tal como había ocurrido antes, cuando muchas veces la mujer iba directamente a solicitar la prestación, sin pasar por la parte de empleo y sin llegar a conocer las ayudas de las que disponía. También en ese sentido de lograr que ninguna mujer maltratada se quedara sin su oportunidad, se desarrolló una aplicación informática para que en el registro de los demandantes de empleo se las pudiera identificar y reconocer, respetando siempre la confidencialidad y privacidad. Así se hizo, mediante una clave manejada únicamente por la persona especializada en cada oficina en el trato a las víctimas de la violencia de género, de modo que solo ella manejaba esta información. Así, no solo era más fácil la búsqueda cuando se trataba de formación ocupacional o programas específicos para ellas, también se facilitaba la búsqueda para programas de empleo en corporaciones locales y ofertas de empleo en las que se quisiera dar prioridad al colecti-

vo. Berciano recalca la importancia de esas prioridades: “Se establecieron prioridades para que estas mujeres pudieran entrar en proyectos de los ayuntamientos o de entidades sin ánimo de lucro, por ejemplo. Lo que hacíamos era buscarlas y darles prioridad en la convocatoria. Para muchas mujeres trabajar en esos programas durante unos meses ya suponía salir del círculo familiar y su situación personal, fue en algunos casos un primer contacto con el mercado laboral y una manera de ampliar el cerrado círculo social en un momento muy necesitado de estar en contacto con gente.”



500 mujeres al año

Carmen Sanjurjo dejó su labor de coordinadora del grupo en 2008, al ser elegida senadora por Asturias. Para entonces el procedimiento estaba más que asentado, ya había servido de modelo para otras comunidades y para el servicio estatal, y centenares de mujeres habían obtenido los beneficios personales, sociales y económicos que la ley pretendía. El grupo de trabajo, siempre en contacto para contrastar casos, seguía reuniéndose para labores de seguimiento e intercambio de experiencias.

“Ahora no existe una figura formal de coordinador”, señala José Berciano, “el protocolo, el documento que fija el procedimiento, es uno más y funciona solo. Esta asumido en el trabajo diario. Hay un grupo experimentado de 15 a 17 personas en distintas oficinas de empleo, algunas ya trabajaron desde el principio en la elaboración, escritura y validación del procedimiento y tienen la experiencia y los canales de contacto con los servicios sociales de los ayuntamientos y otras se han ido incorporando tras recibir la formación precisa. Predominan licenciados en psicología y licenciados en pedagogía, la mayoría vienen de trabajos relacionados con la orientación en general y todos saben cómo tratar a la gente que busca algo.”



En la actualidad se atienden en Asturias mediante este protocolo a unas 500 mujeres al año. Carmen Sanjurjo y José Berciano creen que mereció la pena el esfuerzo y contribuyó a cambiar el chip de la administración y adelantarse en la respuesta a su problema social. Carmen reconoce que “hubo alguna resistencia, pero la inmensa mayoría de compañeros del servicio acogieron la idea encantados, se formaron mucho en la cuestión y la atención empezó a hacerse con más sensibilidad, se dieron cuenta de la responsabilidad que suponía trabajar con estas mujeres”. Y también se dieron cuenta de lo gratificante de hacer este trabajo bien. Hace pocos meses, Carmen se encontró a una de aquellas mujeres trabajando como carnicera en un supermercado de una gran cadena asturiana, un puesto al que había accedido tras un curso de formación recomendado desde su oficina. La recordó entonces, desvalida y vulnerable; nada que ver con la mujer que ahora le sonreía cómplice desde el otro lado del mostrador. “Fue un esfuerzo de tiempo, autorización y solidaridad de compañeros, pero mereció la pena”, dice Carmen Sanjurjo. “Y sigue mereciéndola, no hay duda”, concluye José Berciano.



La nueva cara de Trabajastur

Vídeos, más interacción y menos clics en un portal de empleo plenamente integrado en la plataforma del Principado

M^a Antonia Mateos

El portal web del Servicio Público de Empleo, luce nueva imagen. Casi una década después de su creación y convertido en una herramienta indispensable de la vida diaria de miles de personas, el renovado Trabajastur ofrece más posibilidades de interacción y más facilidades para lograr el que sigue siendo su objetivo: ayudar a los demandantes de empleo y formación a tener toda la información a un clic.

Escuchando ahora a Manuel Escudero, director de la Oficina de Empleo I de Avilés y uno de los creadores desde la nada del portal Trabajastur, cuesta creer que hace menos de una década este hombre fuese un analfabeto informático. Así se describe él mismo al evocar aquel 2001 en el que empezó a recibir clases nocturnas de informática en una academia avilesina para intentar saber qué era eso de Internet y poder adelantarse a lo que ya veía que se venía encima: una auténtica revolución de la información que iba a afectar de lleno a su trabajo de gestor de empleo. No se equivocaba.

La inquietud profesional y la curiosidad incesante de Escudero explican su pronto éxito en los entresijos de la red de redes. Técnico de gestión de empleo en las primeras oposiciones de gestores de empleo de la Administración general del Estado, allá por 1982, la obsesión de este ingeniero mecánico ha sido desde el principio de su carrera la mejora constante del servicio a través de la innovación. La oficina número I de Avilés, por él dirigida, fue ya en 1995 pionera en algunas experiencias de buenas prácticas en el Empleo y su afición por buscar información sobre el mercado de trabajo le llevó durante toda su carrera a coleccionar sal-

mones de los periódicos, cursos y manuales que le pasaban amigos dedicados a los recursos humanos. Era cuestión de tiempo enlazar ambas inquietudes —la innovación y la información—, y el momento acabó llegando.

Cuando en 2001 el Principado de Asturias asume las competencias de las políticas de Empleo, Escudero pudo poner en práctica muchas de las ideas que le habían rondado por la cabeza tras años de experiencia con compañeros y usuarios. “Creo que, como muchos de nosotros, estaba cansado de ser un mero gestor de desempleo. Realizábamos un trabajo basado únicamente en el registro administrativo de datos y yo creía que nuestra misión era otra: ser gestores de Empleo en vez de Desempleo, tener un papel más activo. Por eso el cambio impulsado a raíz de las transferencias fue un reto que sabíamos que no podíamos desperdiciar, había que aprovecharlo para que las cosas fueran de otra manera”, recuerda Escudero.



Ese año de 2001 es cuando se da cuenta de que las nuevas tecnologías van a ser un elemento esencial en el papel de los servicios públicos de empleo, como lo estaban siendo en todos los órdenes de la vida laboral y social. Y cuando es consciente de que había un problema para sumergirse en el centro de la revolución: “Cuando empecé, trabajaba con fichas manuales, sin ordenadores. Luego el Inem desarrolló un sistema informático corporativo y potente pero sin ofimática”. Así que es ahí cuando Escudero se pone las pilas y acude a las clases de informática con la intención de aprender a manejar Outlook, Excel y algún otro programa esencial para el trabajo diario de gestión, pero acaba encontrándose con mucho



más que eso: un universo de posibilidades que no ha dejado de asombrarle hasta la fecha de hoy: “Descubro que se puede hacer lo mismo que hacía, pero mucho mejor. Veo que todo el esfuerzo que yo hacía por encontrar información, esquematizarla y compartirla con otros se hace en Internet a golpe de clic, con infinidad de posibilidades y de forma inmediata. Y eso me encanta”. Y quiere que otros participen enseguida de ese deslumbramiento: “Inmediatamente quise poner en marcha un sistema de información para desempleados y compañeros. Tengo la suerte de que otras personas de la Administración, desde la dirección y compañeros, intuimos la misma vía de futuro y nos lanzamos en el proyecto de poner en marcha la página web y facilitar que las ofertas de trabajo fueran accesibles a todos en Internet”.

La revolución en marcha

En octubre de 2001 ya se comienza a trabajar en la idea de una web de información que ofreciera ofertas de trabajo, algo que hoy suena de lo más normal pero que era casi revolucionario en un tiempo en el que, como recuerda Escudero, una gran mayoría de personas era aún deudora de la cultura de “la información es poder” y, por tanto, partidaria de la idea de que “mejor me la guardo yo para mí solo”.

En el origen y lanzamiento de Trabajastur estuvieron implicadas muchas personas: el equipo directivo, que impulsa el proyecto para desarrollar su visión de un Servicio Público de Empleo modelo; los responsables informáticos del Principado y del Inem, que facilitan las infraestructuras técnicas y la accesibilidad de sus sistemas; los provee-

desde las oficinas y se cambiaron los sistemas de comunicaciones internas para que todo el personal tuviese acceso también a Internet. Todo estaba cambiando muy rápido”. ¿Resistencias al cambio? No más de las esperables. “La gente tenía que buscar en un ordenador y no aguantar cola para llegar a un funcionario, y, en cuanto a las resistencias internas, la forma de vencerlas fue facilitando la labor a los gestores, dando servicios y ventajas que ellos identificaran como tales. Hacer públicas las ofertas de trabajo a todo el mundo cuando se estaba habituado a guardarlas era un cambio radical. Recuerdo que alguien me preguntó ‘¿Cómo vamos a ponerla en público? ¡Perdemos la gestión!’ Hubo seminarios de

dores informáticos, y, sobre todo, el personal de las oficinas de empleo, que tenían que aprender a trabajar en Internet. El mismo empleado que hasta entonces solo accedía al sistema del Inem, ahora, desde su ordenador, también tenía acceso a la red interna del Principado y a Internet. Manuel Escudero evoca aquel momento: “Era un **cambio tecnológico y cultural**. Antes cada uno gestionaba sus ofertas de trabajo, ahora todas eran públicas. Al sumar las ofertas de trabajo de todos, las oficinas pasaron a considerarse oficinas de empleo y no oficinas del paro”.

Desde su misma concepción, Trabajastur fue un portal creado como un traje a medida, con muchas pruebas y retoques, sugerencias felices y otras desechadas. Los técnicos informáticos de CTIC daban el soporte técnico, pero eran los gestores de Empleo los que lideraban el proyecto, los que tenían claro lo que perseguían. En esa vieja usanza artesanal cree Escudero que radica el éxito del portal: “Los informáticos nos producían lo que pedíamos, lo que pensábamos que daba la respuesta a lo que buscábamos: servicios para los ciudadanos y para nuestra red interna. Dimos vueltas y más vueltas a posibles soluciones, participaron muchos compañeros con sus aportaciones y así, viendo lo que funcionaba, lo que era posible y lo que no, el portal se fue gestando”.

La revolución estaba en marcha y había que implantar los cambios en el día a día de cada Oficina de Empleo: “Visitamos todas las oficinas buscando en cada una el lugar más adecuado para colocar el punto de autoinformación para que los ciudadanos que no tuvieran Internet pudieran usarlo



trabajo para explicar y convencer a la gente de que eres más grande cuanto más informas y más compartes. Si compartes información, tienes mucha más. Decíamos desde el principio que queríamos ser un servicio para comunicar ofertas, no para depositar información.”

En febrero de 2002 nace Trabajastur, el portal web de Empleo del Principado de Asturias, con el objetivo de difundir ofertas de empleo y de darse a conocer entre demandantes y empresas, algo nada fácil tras años de ser conocidas como las oficinas del paro. Hubo mucho escéptico ante ese nuevo servicio que no iba a mandar candidatos a las empresas ni a buscar trabajo a los demandantes, sino que creaba un sitio virtual en el que se encontraban libremente las empresas, son sus ofertas de trabajo, y los demandantes de empleo que quisieran enviarles sus currículos. Hoy Trabajastur tiene más de 120.000 personas con clave de acceso y contraseña y recibe más de 100.000 visitas mensuales.

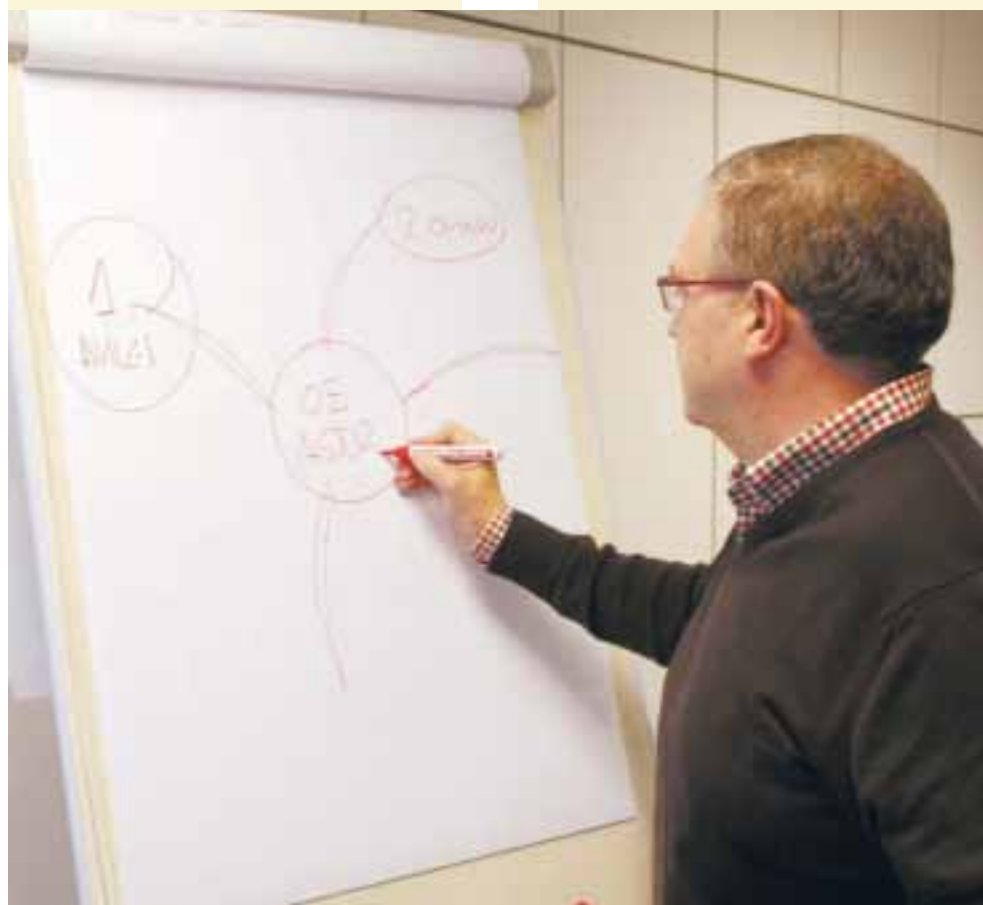
Las varias vidas de un portal de empleo

Después de ese primer Trabajastur, el portal no dejó de crecer y mejorar gracias a la contribución de muchas personas, incluidos los demandantes de empleo que con sus sugerencias aportaron ideas para ir redefiniendo la herramienta, que técnicamente se fue consolidando y modificando y sin la que hoy en día es inconcebible no solo el cambio del Servicio Público de Empleo asturiano, sino la vida diaria de las oficinas y de miles de usuarios habituales de sus servicios. Trabajastur fue una referencia para muchos servicios de empleo de España, que van abandonando su escepticismo proverbial acerca de la imposibilidad de poner las ofertas de empleo en difusión y facilitar el libre encuentro entre oferta y demanda.

En 2004 el portal sufrió un lavado de cara importante y, dos años después, en 2006, una nueva transformación se puso en marcha: Trabajastur adquirió una nueva imagen más accesible, aun sacrificando usabilidad. “Tuvimos algunas críticas porque había que dar más clics de los necesarios para encontrar información, pero para nosotros la prioridad era tener la información más clara para muchos de los usuarios que estaban alejados de esos medios. Un usuario que se maneja por la red quiere dar el mínimo número de clics, pero una persona poco habituada necesita que todo esté muy claro, muy señalizado, que no se pierda, y, si se pierde, poder volver al camino principal”,

explica Escudero. De esa forma clara y señalizada, hasta el usuario menos avezado no podía perderse a la hora de elegir entre ofertas, formación, empresas y observatorio; y todos, con una simple ayuda, acertaron a confeccionarse su currículum, o a aventurarse en otras muchas posibilidades de la herramienta.

A partir de 2006 el crecimiento en el uso de Trabajastur ya fue tomando una importancia de difícil manejo para esa concepción artesanal de la que aún era deudor el portal, para lo bueno y para lo malo. Fue el precio del éxito. Más usos, más exigencias, más incidencias y un caudal de información y trabajo interno que ya excedía la dedicación



extra de Manuel Escudero. En 2008, para colaborar en las nuevas etapas de un portal que “se nos escapaba de las manos”, se incorporó al proyecto Esther Sánchez Peinado, técnica informática al Observatorio Público de Empleo. A instancias del propio Escudero —a quien Esther define con admiración como un auténtico freakie de la informática— la nueva colaboradora comienza a entrar en las tripas de Trabajastur: “Me sorprendió la labor de Manuel, la cabeza y la imaginación que le había echado. Desde luego CTIC tenía ya experiencia, pero la aportación de Manuel me pareció realmente impresionante y la verdad es que creo que no aporté nada: todo estaba hecho y todo funcionaba”.

La aportación mayor de Esther vendría de forma inmediata, cuando ya se hizo evidente que Trabajastur se quedaba pequeño y había que buscar otras soluciones. Analizar qué cambiar y qué no, por dónde crecer y en qué sentido fue una labor de equipo en la que los conocimientos de Esther fueron esenciales. Y es en ese punto cuando entra la Dirección General Informática del Principado con su deseo de uniformar la Administración con el mismo sistema —todos los portales están en framework y java— y es así cómo, cuando ya se estaba al límite de plantear una nueva programación, se acomete la gran transformación de Trabajastur: pasar a formar parte de la gran plataforma del Principado, lo que supone una labor de migración de datos titánica, puesto que Trabajastur es el mayor portal de framework de asturias.es.

Aún vendría un nuevo reto en esta labor de transformación. Ya empezado el análisis del cambio se produce el traspaso de las com-

petencias de la Formación para el Empleo desde la Consejería de Educación al Servicio Público de Empleo: “No queríamos un escape de cursos sin que los ciudadanos pudiesen obtener información sobre el contenido de ellos y también solicitar una plaza en esos cursos”. Otra vez un cambio técnico explicaba importantes cambios en la organización del trabajo de los empleados públicos. Y se logró. Y eso es para Esther la mayor de sus satisfacciones, ver que está dando servicio a sus propios compañeros, a los ciudadanos y a las entidades colaboradoras de formación. “Tienes la satisfacción de que el trabajo que haces vale para muchos, empezando por los 400 usuarios y empleados del SPE que están detrás, en el backoffice de Trabajastur, para los que todo debe funcionar.”

La cuarta cara de Trabajastur

Manuel Escudero está orgulloso de esta cuarta cara de Trabajastur: “Esta es la mayor transformación tecnológica, pasamos de algo creado en un garaje a estar soportado por todo un sistema informático, con todo el apoyo de ese sistema, aprovechando toda la tecnología del Principado para los servicios telemáticos. No somos una 2.0 pero tampoco somos un tablón, nos conformamos con una 1.5., que la gente la use, que pueda interactuar y que le sea útil.”

El nuevo Trabajastur, integrado en asturias.es, no despistará a los habituales usuarios. Aunque cualquier cambio siempre lleva un tiempo, como admite Esther Sánchez Peinado, está convencida de que todo está ahora más claro y fácil, “llegas a donde quieres con menos clics”. Más servicios y más profundidad en la información. Hasta

los textos, más sucintos y troceados, facilitan ahora la lectura online.

La parte de Formación se renueva incluyendo objetivos y contenidos de los cursos y ofreciendo algo importante para el usuario: la posibilidad de preinscribirse en los cursos deseados. Otra novedad de esta cuarta cara de Trabajastur es la presencia de vídeos en los que un trabajador o trabajadora presenta su profesión y relata en primera persona en qué consiste. Para Manuel Escudero los vídeos son la mejor forma de entender una profesión y serán muy importantes en el futuro: “En las oficinas de empleo sabemos que las personas buscan trabajo de su profesión habitual, pero no reciben información

de otras profesiones que podrían realizar con una transferencia ocupacional mínima. Un ejemplo son los albañiles, a los que hay que hablarles de nuevos perfiles como montadores de edificios de nuevos materiales. Van a seguir siendo albañiles pero tendrán posibilidad de ser montadores de edificios prefabricados, y la mejor forma es viendo un vídeo sobre ese trabajo. Las personas que buscan empleo necesitan modelos de cómo se pueden hacer las cosas. No me lo cuenta el gestor, ni mi vecino, lo veo yo mismo.” La preocupación de Manuel Escudero sigue siendo, insiste, la persona que busca trabajo y por eso utiliza la tecnología pensando siempre en dar servicios a esa persona.

No hay un equipo de técnicos dedicado en exclusiva a mantener en funcionamiento y actualizar Trabajastur. Esther Sánchez Peinado es ahora la administradora del portal, pero continúa con sus responsabilidades en el Observatorio y está convencida de que el nuevo Trabajastur “está hecho para durar”. Los proveedores informáticos cambian y cada departamento del Servicio Público de Empleo tiene que responsabilizarse del contenido que le afecta y de su relación con los ciudadanos en la web. En cuanto a Manuel Escudero, sigue dirigiendo la oficina de Avilés y dice que se quiere desligar de un hijo ya con mayoría de edad y que vuela solo. Sin embargo, a la pregunta de si tiene un sueño de página futura, revive sus primeros entusiasmos: “Internet es un mundo, vamos a poder hacer cosas que hoy son ciencia ficción, toda la llamada realidad aumentada podrá ser muy útil, por ejemplo. Y se pueden encarar servicios nuevos, formación por Internet, hay aplicaciones que permitirán a una persona verse en una pantalla haciendo el trabajo de soldador o camarero, podrá situarse en una profesión desde una sala con un ordenador, está la posibilidad de geolocalización, los teléfonos serán fundamentales...” Escuchándolo hablar, soñando posibilidades futuras, resulta difícil no pensar que a Trabajastur le queda una larga vida y muchas y apasionantes transformaciones futuras.



De cuarta, y en primera

M^a Antonia Mateos

Se mire por donde se mire, la Oficina de Empleo de Lugones es un caso aparte. Es una oficina pequeña con datos de grande. Estratégicamente ubicada en el corazón industrial de Asturias, el área de empresas ocupa el sitio preferente del local, el número de ofertas no conoce la crisis y la manera de trabajar con los servicios de orientación y acompañamiento es integradora y proactiva. Mucho tiene que ver en todo ello el entusiasmo contagioso del director, Celestino Gómez, y la labor impecable de un equipo comprometido con su trabajo diario.

A Celestino Gómez, tinetense que hace honor a la vehemencia que se atribuye a los asturianos de Occidente, todo el mundo lo conoce en Lugones como Tino. Y cuando se dice todo el mundo es literalmente todo el mundo. Vive, come, trabaja y pasa sus escasas horas de no trabajo en esta localidad sierense. Un par de llamadas o un café, y Tino ya sabe bien quién está detrás de esa empresa que acaba de anunciar su llegada a un polígono y cuándo va a necesitar trabajadores. Rastrea ofertas como un sabueso, persigue a empresas como si fuera un broker y, sobre todo, mima las relaciones con los clientes y con las entidades colaboradoras. Y los datos le dan razón.

Las empresas dan mucho trabajo

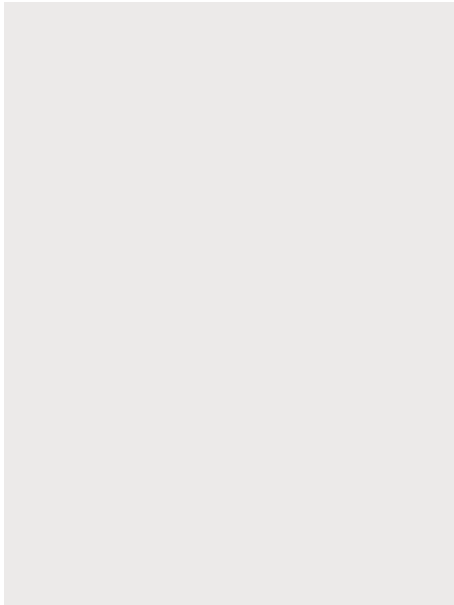
Pero comencemos por la mera descripción. Esta de Lugones es una oficina de tamaño medio, cubre un territorio de unos 7 km. cuadrados y da servicio a una población de alrededor de 37.000 habitantes. Está ubicada en una de las zonas de mayor crecimiento de Asturias —además de Lugones dependen de esta oficina núcleos en expansión

Innovación, eficacia y nuevas prácticas en la Oficina de Empleo de Lugones

como La Fresneda, Lugo y Soto de Llanera, Viella o La Corredoria—, de población joven y con datos de desempleo mejores que la media de Asturias.

Una segunda característica, y esencial en este caso de oficina peculiar: está en el centro de la mayor concentración de polígonos de Asturias, esa Asturias central marcada por Parque Principado como nuevo hito geográfico y en la que se ubican los polígonos de Asipo, Silvota, Mercasturias, Puente Nora, Central Lechera y entorno, Los Peñones... Es decir, muchas de las empresas más pujantes de Asturias están aquí y ellas son los principales clientes de la oficina. Un dato: a cualquier Oficina de Empleo que se vaya, las empresas están en la primera planta. Aquí están a la entrada, y dan mucho trabajo.

Eso es lo que dice Tino Gómez: “Las empresas dan mucho trabajo, al menos tal como nosotros nos planteamos el servicio que les ofrecemos a la carta. Estamos en permanente contacto con ellas, sabiendo muy bien qué quiere cada una para difundir y perfilar mejor las ofertas, para filtrar candidatos, para responder a lo que nos plantean. Eso requiere una relación muy estrecha y de años: sabemos muy bien a quién llamar en cada empresa y hasta a qué hora llamar.” Pero esta relación actual, que contada así y ahora parece la más natural de las relaciones, ha llevado su tiempo: “Las empresas ahora vienen solas, pero no fue fácil. Las habían echado del Inem y hubo que convenirlas para volver”. Y esa labor de reconquista ha sido tarea de años.



Se busca persona que sepa hacer muñecas

Tino Gómez llegó a Lugones en 1998 procedente de Grado, donde durante cinco años fue director de la Oficina de Empleo. En realidad, fue director de oficina desde su primer destino, de 1990 a 1993, en Viveiro (Galicia). En Lugones se encontró con una oficina “pequeñita, de las peor dotadas de Asturias en personal -3 personas en los mejores momentos- saturada de trabajo y falta de espacio. Era difícil trabajar en aquellas condiciones”. Pero nada arredró a un hombre cuyo espíritu de superación se refleja hasta en su formación: ya trabajando y padre de dos hijas, se diplomó en Relaciones Laborales, “una titulación acorde con lo que trabajaba día a día”.

Tras las transferencias en 2001 se pasó a otra oficina que permitía desarrollar mejor un trabajo que ya empezaba a dar unos resultados más que sorprendentes en el capítulo de ofertas. De 10 ofertas al mes –y eso en el mejor mes- se estaba pasando a cifras que pronto alcanzarían las 10 ofertas en un solo día. ¿Cómo se produjo ese espectacular incremento en las ofertas? La respuesta de Tino es simple: difundiéndolas en Internet y en los tabloneros de anuncios de todas las oficinas. Es simple hoy, pero era menos entendible en los noventa. “Era un sacrilegio para muchos, te señalaban con el dedo: te estás cargando los principios básicos del Inem, que es que la gente tiene que ir a las ofertas por estricto orden de antigüedad. Los que queríamos cambiar argumentábamos que debíamos buscar a los que quieren trabajar y no a los más antiguos del paro. Daba mejor resultado el anuncio de la

ca, se han “gestionado” desde aquí, de forma directa o indirecta, 1.400 puestos de trabajo.

De ese espectacular salto vino, a juicio del director, la ansiada mayor dotación de personal. “Cuando se vio que una oficina de cuarta tenía ratios de primera, los jefes apoyaron el incremento de personal”. Se fue ganando personal a medida que se veían no solo las necesidades, también las posibilidades de la propia oficina. “No paro de pedir”, reconoce el director, ya desde la nueva sede de la oficina, inaugurada en octubre de 2009. Si en 2001 la Oficina de Empleo de Lugones contaba con 3 personas, hoy son ya 14: 13 mujeres más el director.

oferta de trabajo que andar buscando gente con antigüedad y ninguna disponibilidad.”

Ese fue el primer secreto de la oficina de Lugones, un tablón con anuncios de modelo rudimentario pero efectivo. Y todavía se acuerda Tino de la primera oferta que puso en aquel tablón: monitor/a para construir muñecas para un curso en la cárcel de Villabona. A través de ese anuncio, y del indispensable boca a oreja, llegó a la oficina una artesana de Oviedo, y la cárcel encontró la formadora que estaba buscando.

Así comenzó el regreso de las empresas. Veían sus ofertas difundidas y, lo más importante, cómo acudían a ellas mejores candidatos. La fórmula desde entonces es la misma: “Primero, captación de ofertas; segundo, difusión, y tercero, seguimiento. Y en el seguimiento está la clave, a su juicio: “La gente de las oficinas no quería llamar a las empresas porque tenían recibir malas contestaciones. Cuando las empresas empezaron a recibir nuestras llamadas preguntando simplemente ‘¿Cómo le fue con los candidatos que recibió?’, hasta se asustaban, les parecías un raro. Pero ese seguimiento, conocer qué pasó, es lo que te da la información y el conocimiento para mejorar”.

Esa nueva gestión se fue traduciendo en la multiplicación de las ofertas, más espectacular con el afianzamiento de Trabajastur, la web del Servicio Público de Empleo de Asturias. Según Tino, “una auténtica bendición” que permitió difundir más de 2000 ofertas anuales en los últimos ejercicios. Por poner los datos más recientes, en el primer semestre de 2010, en plena crisis económi-



Pero además -y aquí viene otra de las peculiaridades de esta oficina- Tino Gómez cuenta también con el trabajo de 8 personas más: las 3 del servicio de orientación externalizado (Opea) y las 5 de la entidad que realiza labores de apoyo al empleo en el programa de acompañamiento.

Orientación: integración sin pegas

Los servicios de orientación y acompañamiento están externalizados. Pero eso no impide que en la oficina de Lugones entiendan que las entidades que hacen ese trabajo están colaborando con el Servicio Público de Empleo para alcanzar sus objetivos y, por tanto, la relación con ellos es constante.

Funcionalmente, están integrados en el día a día de la oficina. Esta integración supone un cambio tan importante como lo fue en su día la difusión de ofertas. Y también funciona.

Las dos técnicas de UGT, entidad que ofrece el servicio de orientación, están en un local vecino a menos de 300 metros de la oficina y aún más cerca de golpe de teléfono diario. Para Tino Gómez, “son gente que nosotros consideramos de nuestra oficina. Las orientadoras están integradas, se adaptan a nosotros y a nuestras directrices y mantenemos una relación extraordinaria”. Es consciente de que la orientación no goza de buena prensa, y tiene su propia teoría:

“Quizá porque hay servicios externalizados en la Administración en los que parece que somos nosotros los que trabajamos para ellos, y los dejamos hacer lo que quieren, sin control diario. Yo creo que son las entidades o empresas externas las que deben prestar los servicios que les contratamos y adaptarse a nosotros, pero, eso sí, hay que darles algo a cambio: hacerles sentirse integradas, pero también, y en el mejor sentido, controladas. Para mí es un servicio fundamental y solo puedo decir que el año pasado pedí incremento de número de acciones porque no me llegaban y este año, al ritmo que vamos, tengo mis dudas”. A principios de septiembre de 2010, de las 450 personas asignadas en mayo más de 250 ya habían iniciado tutoría.

Los usuarios de la oficina conocen y demandan la orientación cada día más y ese es el primer indicio de éxito de todo el equipo. En opinión del director de la oficina de Lugones, “sacar el jugo” a esas horas de valor extraordinario es el primer objetivo. ¿Cómo? Dedicándolas a aquellas personas que de verdad las necesitan y las van a aprovechar. En ese punto la implicación de todas las personas de la oficina es crucial: **deben detectar a aquellas personas para las que ese servicio puede serles útil.** Y eso supone un trabajo de día a día con todos los usuarios, hay que estar bien atentos a ese chaval que quiere apuntarse a 4 cursos: “tras el paso por orientación, puede que pida 4 cursos, pero serán otros 4 cursos, seguro”.

Para explicar más formas de aprovechar al máximo el servicio externo de orientación, Tino tiene hasta una fórmula: “i + or”. Y la explica: **“Las orientadoras facilitan el acceso a la información y, además, dan orientaciones.** La información sobre cursos y ofertas de trabajo está en la página web, pero



las orientadoras conocen de primera mano lo que buscan las empresas de nuestra zona. Aquí ellas participan en la gestión diaria igual que el personal de la oficina. Nos echan un cable importante y con su experiencia mandan a candidatos adecuados al perfil, no se equivocan. Nosotros encantados y ellos, también. Si un orientador no tiene nada que ofrecer, acaba quemado. Nosotros los integramos, les damos la posibilidad de entrar en la base de datos sin pegas, de sentirse parte importante de la gestión diaria y de ofrecer una batería de servicios como la nuestra, lo que les permite hacer mucho mejor su trabajo y a nosotros beneficiarnos de ello. Y todo redundando en beneficio de los usuarios, que es lo importante”.

Acompañamiento: seguimiento para el éxito

En 2006 la oficina de Lugones incorporó el programa de “acompañamiento para el empleo”. El servicio está externalizado y lo realiza una entidad sin ánimo de lucro que consiguió el contrato en una convocatoria pública. El ajuste entre la entidad y la oficina de empleo llevó su tiempo, hasta el pleno entendimiento y rendimiento actuales: “Tendían a trabajar con desempleados que les parecían fácilmente colocables, pero en 3 años les hemos cambiado la forma de trabajar. Llevó su tiempo, conversaciones y mantenernos en nuestra posición de clientes exigentes, es la forma que funciona.”

Para definir las claves del ajuste, nada mejor que un símil futbolístico: “Un control como el marcaje férreo de Puyol o Piqué. Ver quiénes van al programa, qué pasa con ellos en la primera entrevista, por qué algunos lo



dejan o son rechazados, por qué otros tardan en encontrar trabajo”. Para saber toda esa información se recurrió a entrevistas con las personas que estaban realizando el programa, conversaciones “relajadas, sin papeles, confidenciales” de las que salieron las pautas para lograr sacar todo el partido al programa de acompañamiento, y ser exigentes con él. Punto uno: “No esperar a los resultados finales, hay que hablar todos los días, con quienes prestan el servicio y con los usuarios. Con los rechazados, desde luego, de forma inmediata. En ocasiones, hay problemas personales que dificultan el cumplimiento del programa y a lo mejor deben ir a orientación o cursos, pero en otros, después de la conversación, llamo al



servicio y digo: ¿Cómo os lo devuelvo: con papel de regalo o va solo?”

Para que toda la maquinaria funcione es esencial la implicación de todo el equipo de la oficina, ya desde el acceso a un programa que conocen muy bien. Desde el auxiliar hasta el técnico, todos participan en las sesiones informativas grupales con los demandantes de empleo —incluso aquellos que habían confesado su horror a hablar en público— y todos saben reconocer a un candidato al programa en cuanto lo tienen enfrente o cuando lo ven mirando el tablón día tras día. “Ese que viene y busca, aunque sea difícil, es el que debe ir al programa”. Esas son las personas necesitadas y motivadas a las que se les ofrece acudir a las sesiones informativas, en las que se les dice lo que se pretende con realismo, que “nadie obliga a nada, se les cuenta que se les va a ayudar a encontrar trabajo, no hay ofertas maravillosas, pero sí redes y contactos, las puertas abiertas de departamentos de Recursos Humanos, y eso no es poco”. Las personas dirigidas desde la oficina se suman a quienes ya designa el Consejo rector del Servicio Público de Empleo —“El Consejo nos obliga a ofrecer el servicio prioritariamente a unos colectivos, no a obligar a ir: eso hundiría el programa”.

Otro tema de crucial seguimiento para el éxito: ver cuántas ofertas de trabajo se generan. “Si los comerciales de la entidad colaboradora prospectan bien las necesidades de personal de las empresas, si patean las calles, tienen que entrar ofertas semanalmente, y eso hay que seguirlo y animarlo. Si pasa una semana sin ofertas entrantes, hay que llamar para ver qué está pasando”. Tras estas mejoras en el trato a las personas, en el seguimiento de los casos más difíciles, en la continuidad del personal de la entidad colaboradora y hasta en la propia ubicación de sus dependencias en la localidad, llegó el giro radical. “Hoy tenemos el programa de acompañamiento lleno y dando frutos”, afirma Tino. De las 114 personas previstas para atender en este ejercicio, a principios de septiembre ya se había trabajado individualmente con 90, y 50 ya estaban trabajando.

Y, por cerrar con otro símil futbolístico ¿cómo se logra ser de Lugones y galácticos? “Con el esfuerzo de toda la oficina. Somos un equipo y somos conscientes de que formamos parte de la red de oficinas del Servicio Público de Empleo, a la que creo que aportamos valor y de la que recibimos apoyo. Disponer de tantos servicios, como en



las grandes oficinas, es una satisfacción para la gente que trabaja contigo. Y todos los que han pasado por aquí, y quienes están ahora, han sido buenos sin excepción, todos. Las mujeres que me rodean ahora mismo son todas unas fenómenos trabajando. Y los que van viniendo se van integrando. El éxito es del grupo. Si quieres hacer algo bien, mira cómo lo hace el que lo hace bien. Estoy convencido de que la energía y las actitudes se contagian”.



Las mujeres asturianas como demandantes de empleo¹

Introducción

En este artículo se lleva a cabo un análisis de las personas demandantes no ocupadas (DENOS) inscritas en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias en el periodo comprendido entre mayo de 2005 y junio de 2008, atendiendo especialmente a la posición relativa de las mujeres respecto de los varones. Además, se estudian las transiciones al empleo, por niveles de estudio y grupos de edad. Para ello, se utilizan las bases de datos de Demandantes de Empleo y del Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Para una correcta interpretación de los resultados es necesario considerar que los datos utilizados se refieren a demandantes de empleo que hacen su búsqueda a través de los servicios públicos de empleo y no tienen por qué tener las mismas características que el total de buscadores de empleo. Es decir, los resultados no deben generalizarse al total de buscadores de empleo.

Para el periodo considerado contamos con un total de 96.229 hombres y 118.386 mujeres. En promedio, los hombres tienen 8 meses con inscripción en alta como demandantes y las mujeres 11; luego, los periodos de inscripción como demandantes de las mujeres asturianas son más largos que los

de los hombres asturianos. Variables clave en este tipo de análisis son la cohorte de nacimiento y el nivel de estudios, puesto que están relacionados con diferencias relevantes en el comportamiento de los demandantes de empleo en el mercado de trabajo. Por ejemplo, por cohortes y para ambos sexos, dos de las generaciones mayores (las nacidas en 1941-45 y 1946-50) tienen los valores medios de meses como DENOS más elevados, mientras que los más bajos se obtienen para las dos más jóvenes (1986-90 y 1991-95) y la de 1936-40.

También para ambos sexos, el nivel de estudios que concentra más inscripciones de DENOS es la primera etapa de educación secundaria con Graduado Escolar (Gráfico 1). En la distribución por nivel de estudios, en los niveles superiores hay más mujeres acumuladas para todas las generaciones que hombres, de manera especial para los estudios universitarios de primer ciclo (diplomaturas).

Si analizamos en detalle las especialidades del nivel educativo (en aquellos niveles en que es posible), las mujeres se concentran en un menor número de áreas de conocimiento que los hombres. Además, se observan concentraciones en especialidades relacionadas con la tradicional mayor presencia de las mujeres en determinados estudios. Aunque esto podría obedecer sencillamente a que en general hay más mujeres que han cursado esos tipos de estudios, puede tener que ver con la existencia de mecanismos peculiares de búsqueda de empleo en determinadas especialidades de estudios. Esto se aprecia en la relevancia de las demandantes vinculadas a especialidades docentes y de enfermería entre las mujeres con

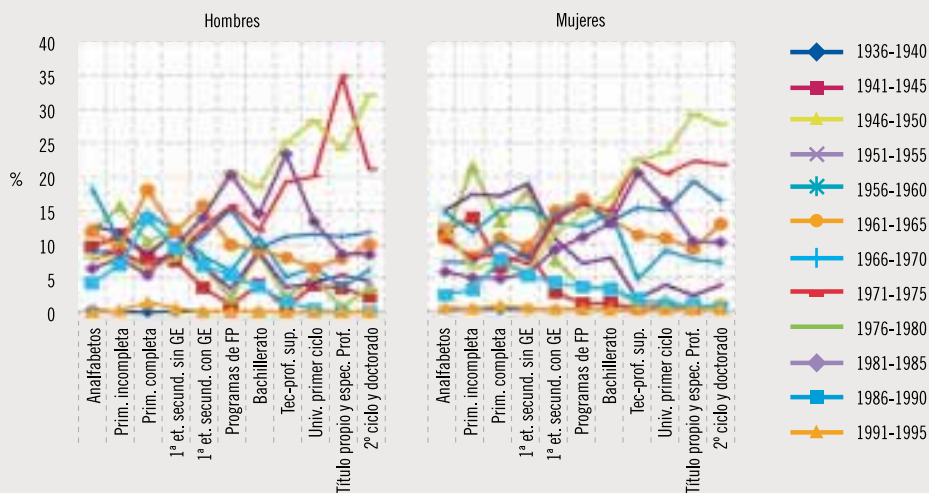
² Para llegar al concepto de DENOS se excluyen del total de demandantes inscritos: los demandantes de otros servicios (como formación, por ejemplo), los demandantes suspendidos, los jubilados, los pensionistas y los procedentes de expedientes de regulación de empleo (por suspensión de empleo) y, obviamente, los demandantes ocupados. El motivo de trabajar con DENOS en lugar de con demandantes inscritos es que los grupos excluidos no son buscadores de empleo en sentido estricto (o, al menos, no como los demás).

¹ Este artículo sintetiza parte del estudio sobre Mujer y mercado de trabajo en Asturias encargado por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias al profesor **Miguel Ángel Malo**, de la Universidad de Salamanca, realizado en colaboración con la profesora **Begoña Cueto**, de la Universidad de Oviedo.



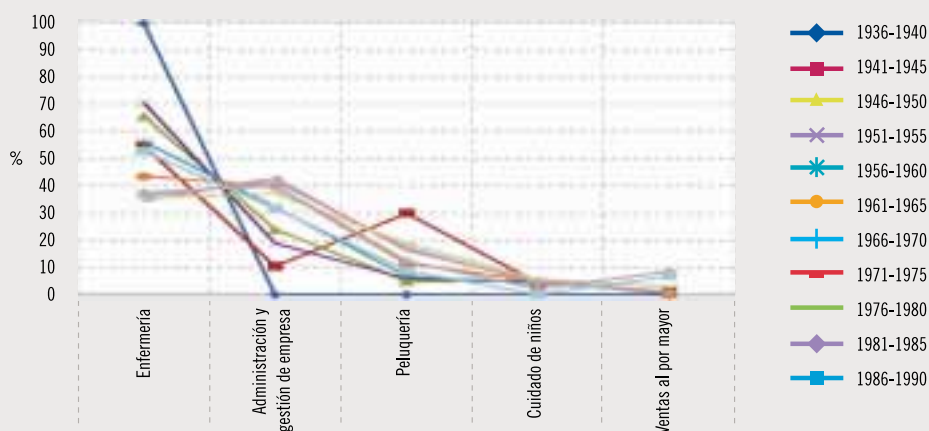
Distribución por sexo, nivel de estudios y generaciones de los demandantes de empleo

Gráfico 1



Distribución por áreas de conocimiento y generaciones de las mujeres demandantes de empleo con estudios de formación profesional

Gráfico 2



Distribución por áreas de conocimiento y generaciones de las mujeres demandantes de empleo con estudios técnico-profesionales superiores

Gráfico 3

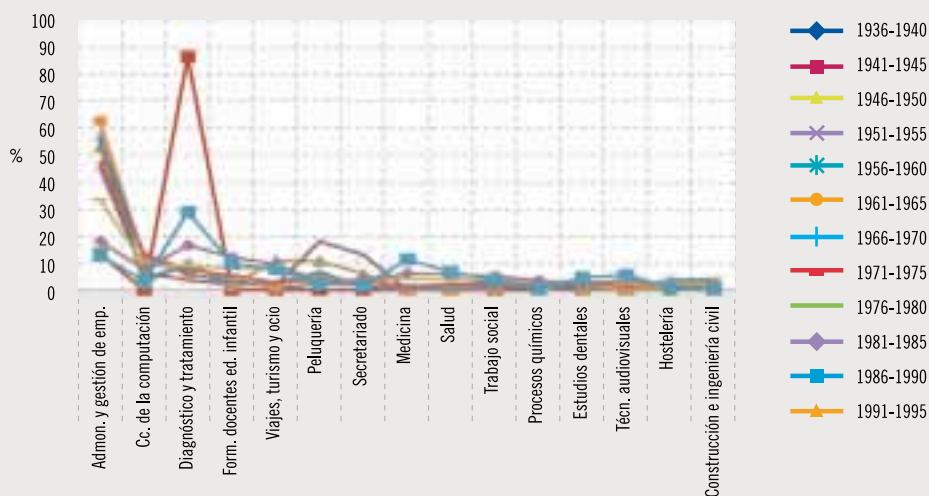


Gráfico 4

Distribución por áreas de conocimiento y generaciones de las mujeres demandantes de empleo con estudios universitarios de primer ciclo

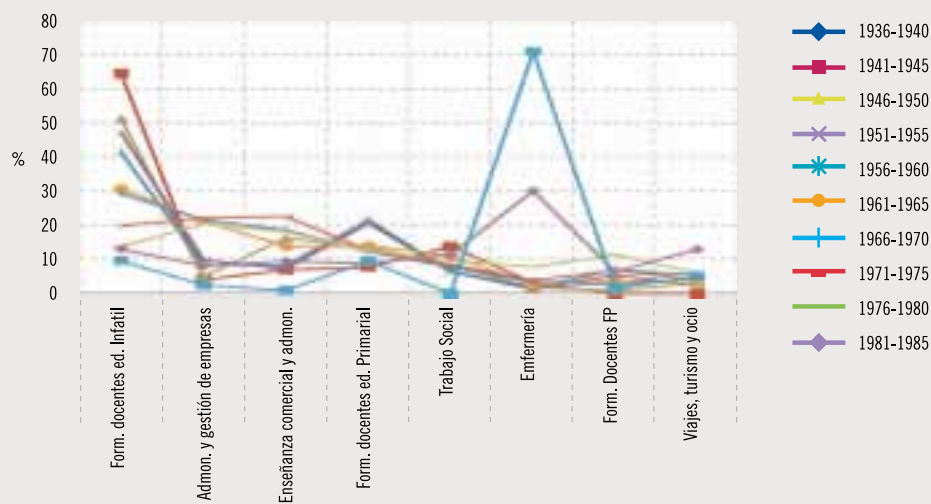


Gráfico 5

Distribución por áreas de conocimiento y generaciones de las mujeres demandantes de empleo con estudios universitarios de segundo ciclo

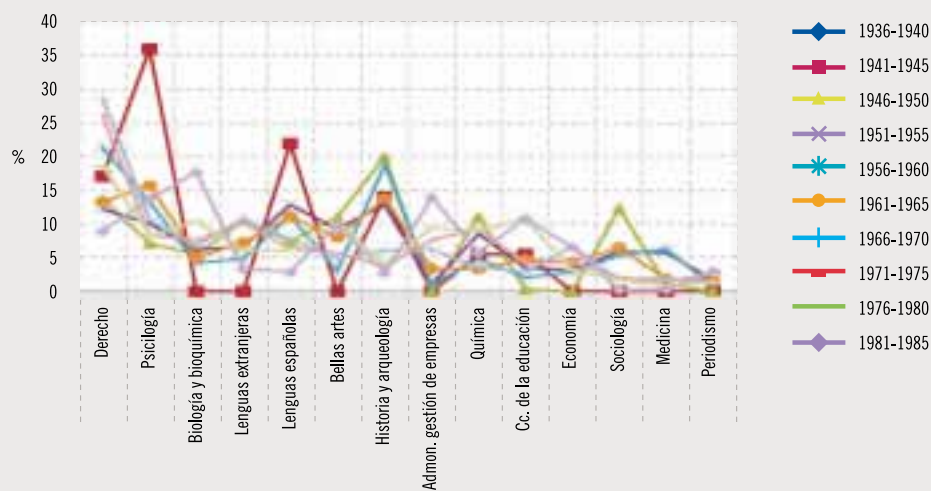
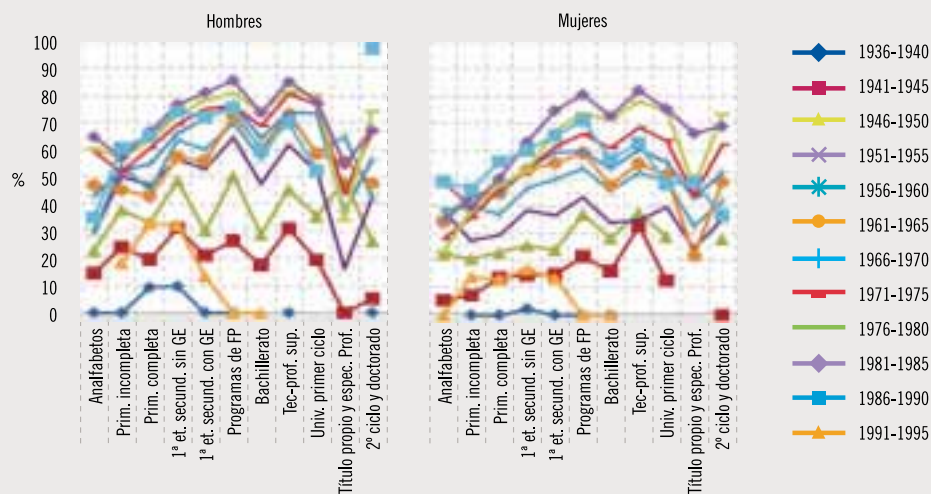


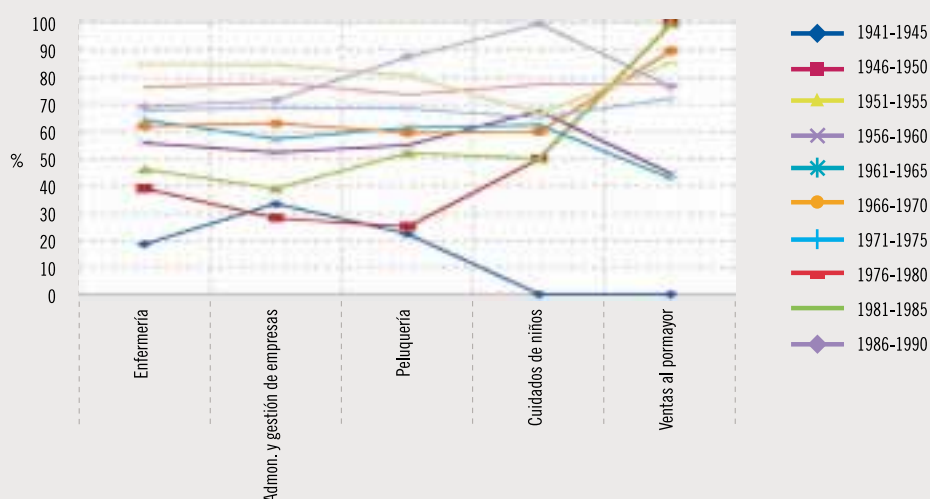
Gráfico 6

Porcentaje de demandantes que realizan una primera transición observada a un contrato



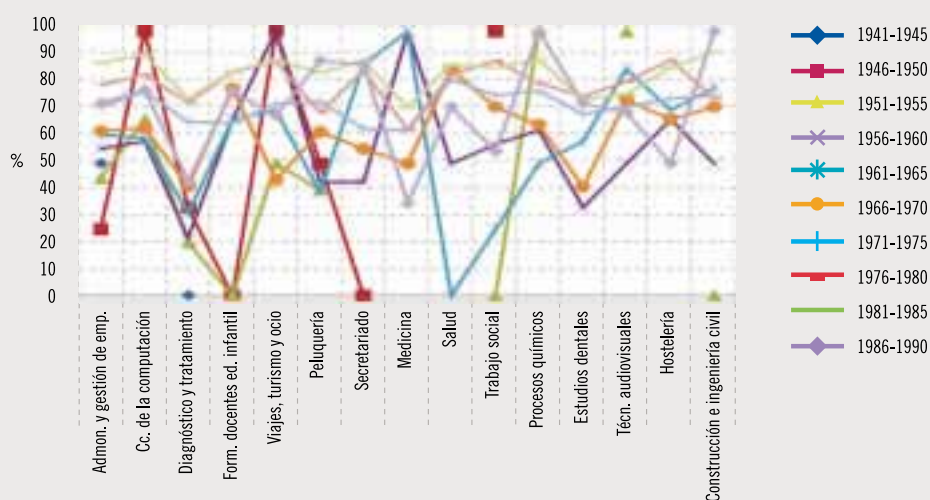
Acceso a un contrato de las mujeres con formación profesional según área de conocimiento

Gráfico 7



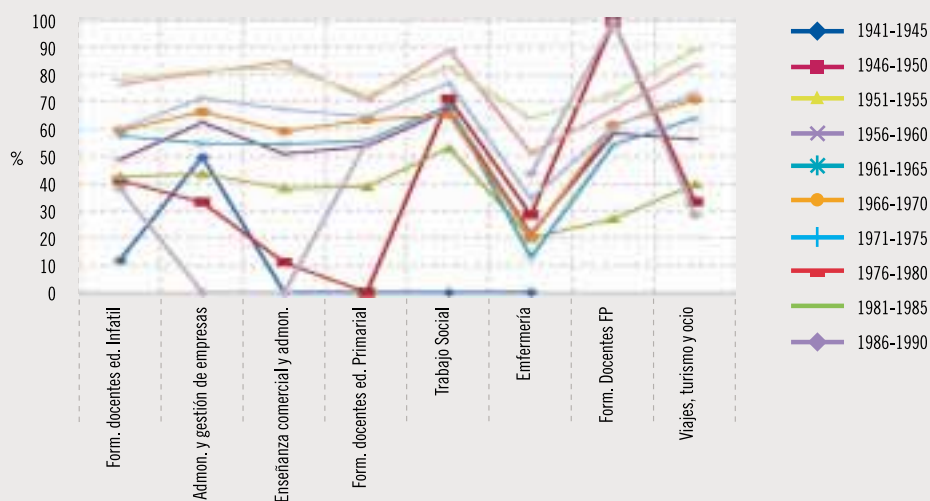
Acceso a un contrato de las mujeres con estudios técnico-profesionales superiores según área de conocimiento

Gráfico 8



Acceso a un contrato de las mujeres con estudios universitarios de primer ciclo según área de conocimiento

Gráfico 9



formación profesional (Gráfico 2), con diplomaturas universitarias (Gráfico 4), y en la importancia de los estudios de letras y humanidades (sobre todo derecho) entre las que tienen una licenciatura universitaria (Gráfico 5).

La transición al empleo

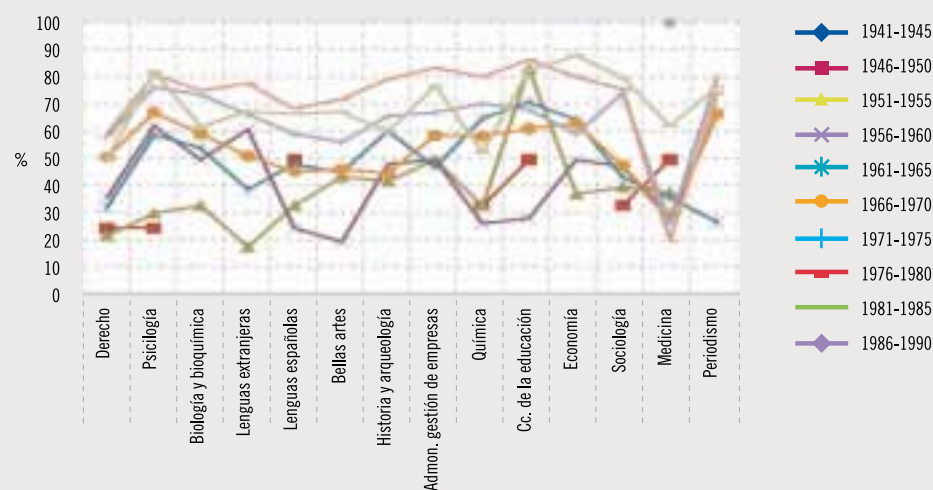
Por lo que respecta a la primera transición observada al empleo, para ambos sexos las generaciones mayores tienen porcentajes de primera transición al empleo menores que las generaciones más jóvenes, con la excepción de las dos generaciones más jóvenes, 1986-90 y 1991-95, inmersas en sus procesos de inserción laboral inicial tras salir del sistema educativo (Gráfico 6).

En todas las generaciones existe un incremento del porcentaje de transición al empleo creciente con el nivel de estudios, aunque para los niveles de estudios universitarios se obtienen valores algo por debajo de los correspondientes a enseñanzas medias. Esto mostraría que los universitarios que buscan empleo a través de los servicios públicos de empleo son un grupo específico de dicho nivel de estudios, que no tiene porqué ser representativo del total de universitarios. No obstante, cuando se analiza la probabilidad observada de transición al empleo, los niveles educativos más altos dan lugar a una probabilidad más elevada de tránsito al empleo que otros niveles de estudio.

Una de las principales diferencias entre hombres y mujeres está en los niveles de estudio más bajos, donde los hombres tienen porcentajes de transición al empleo más altos que las mujeres (para todas las generaciones).

Considerando las diferencias entre las especialidades dentro de cada nivel de estudios hay una elevada dispersión sin regularidades claras. Las menores tasas de transición al empleo (dentro de cada nivel de estudios) se registran en especialidades fuertemente vinculadas al sector público (como educación y sanidad), que tienen sistemas propios de intermediación y acceso al empleo ajenos a los servicios públicos de empleo (Gráfico 9 para las diplomadas y Gráfico 10 para las licenciadas).

Acceso a un contrato de las mujeres con estudios universitarios de segundo ciclo según área de conocimiento



Análisis econométrico

El análisis previo es descriptivo, lo cual quiere decir que las relaciones encontradas podrían esconder interacciones de otras variables. Para apoyar las conclusiones alcanzadas hasta el momento, el análisis se completa con unas estimaciones econométricas que pretenden calcular cuál es impacto de cada variable sobre la transición al empleo excluyendo el efecto simultáneo del resto de variables.

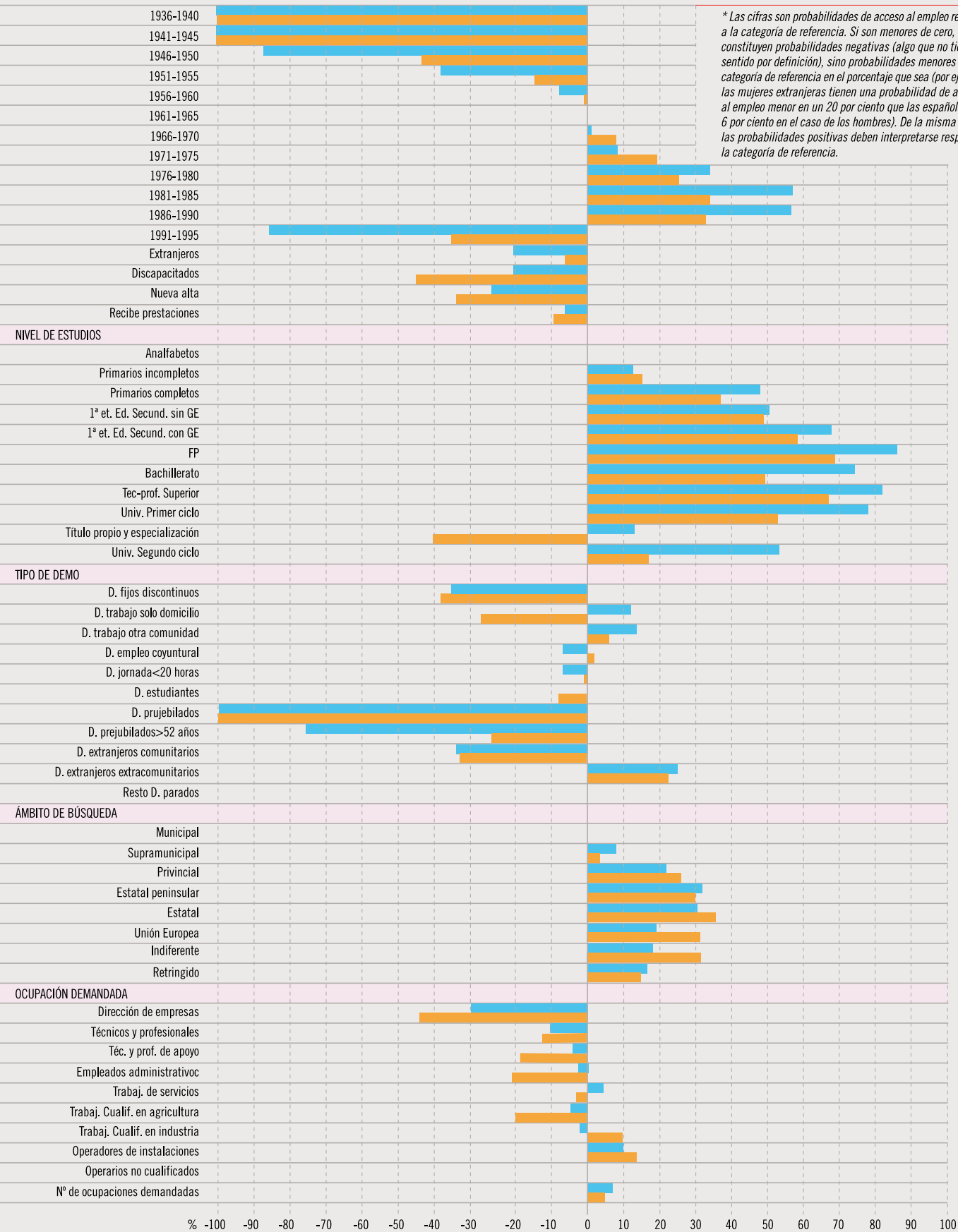
El análisis econométrico confirma que las mujeres nacidas antes de 1961-1965 tienen una probabilidad mucho menor de acceder a un empleo que las de dicha generación (un 8 por ciento menor las nacidas en 1959-1960 y más de un 40 por ciento las genera-



Determinantes de los tránsitos a un empleo (I)*

Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.

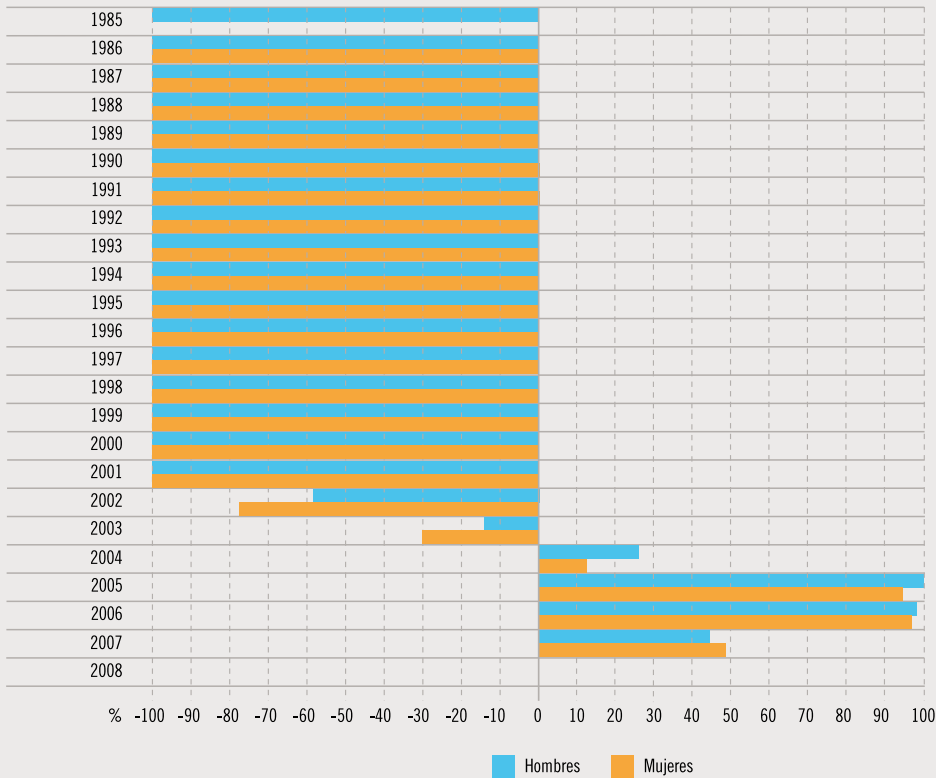
Hombres Mujeres





Determinantes de los tránsitos a un empleo (II)*

Gráfico 11



Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.

* Las cifras son probabilidades de acceso al empleo respecto a la categoría de referencia. Si son menores de cero, no constituyen probabilidades negativas (algo que no tiene sentido por definición), sino probabilidades menores que la categoría de referencia en el porcentaje que sea (por ejemplo, las mujeres extranjeras tienen una probabilidad de acceso al empleo menor en un 20 por ciento que las españolas; un 6 por ciento en el caso de los hombres). De la misma forma, las probabilidades positivas deben interpretarse respecto a la categoría de referencia.

ciones anteriores) y para las jóvenes la probabilidad es mucho mayor (más de un 50 por ciento las nacidas después de 1980). Este resultado también se obtiene para los hombres, aunque su magnitud es menor, lo que refleja que el efecto de la edad es superior para las mujeres que para los hombres (Gráfico 11).

Las estimaciones econométricas también confirman que niveles educativos más altos dan lugar a una mayor probabilidad de tránsito al empleo (más de un 50 por ciento para niveles superiores a la educación secundaria). Al igual que ocurre con la generación, el efecto es mayor en el caso de las mujeres que para los hombres, para cada nivel formativo. En resumen, entre los demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo quienes tienen un mayor nivel de estudios encuentran más fácilmente (o menos difícilmente) un empleo.

Por otra parte, se encuentra que la antigüedad como DENO reduce claramente la probabilidad de tránsito al empleo, en especial para las mujeres (se obtienen probabilidades positivas a partir de 2004). Es decir, cuanto más tiempo pasa en desempleo un DENO más difícil resulta el acceso al empleo.

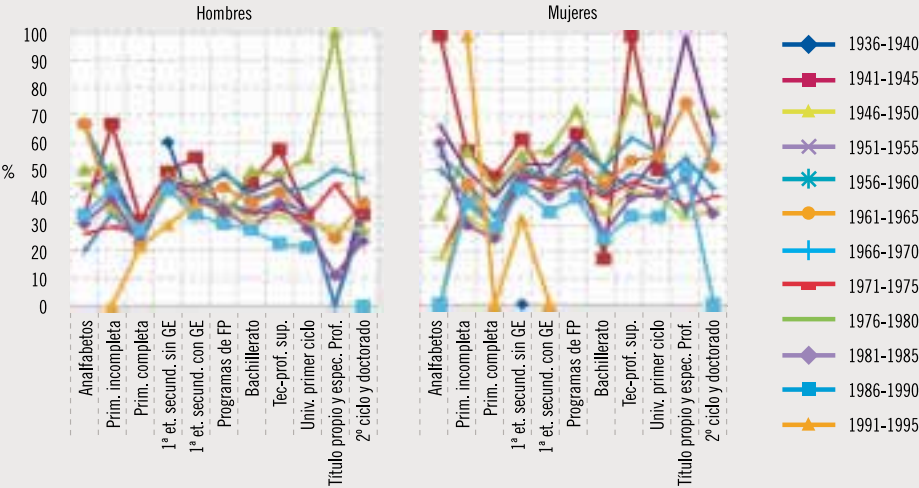
Análisis de la reincidencia como demandante de empleo

Por último, el análisis se ha completado con un estudio de las reincidencias en la situación de DENO tras haber pasado por un empleo, a fin de valorar la estabilidad de las transiciones al empleo.

Por niveles de estudio, las mujeres tienen porcentajes de reincidencias más elevados

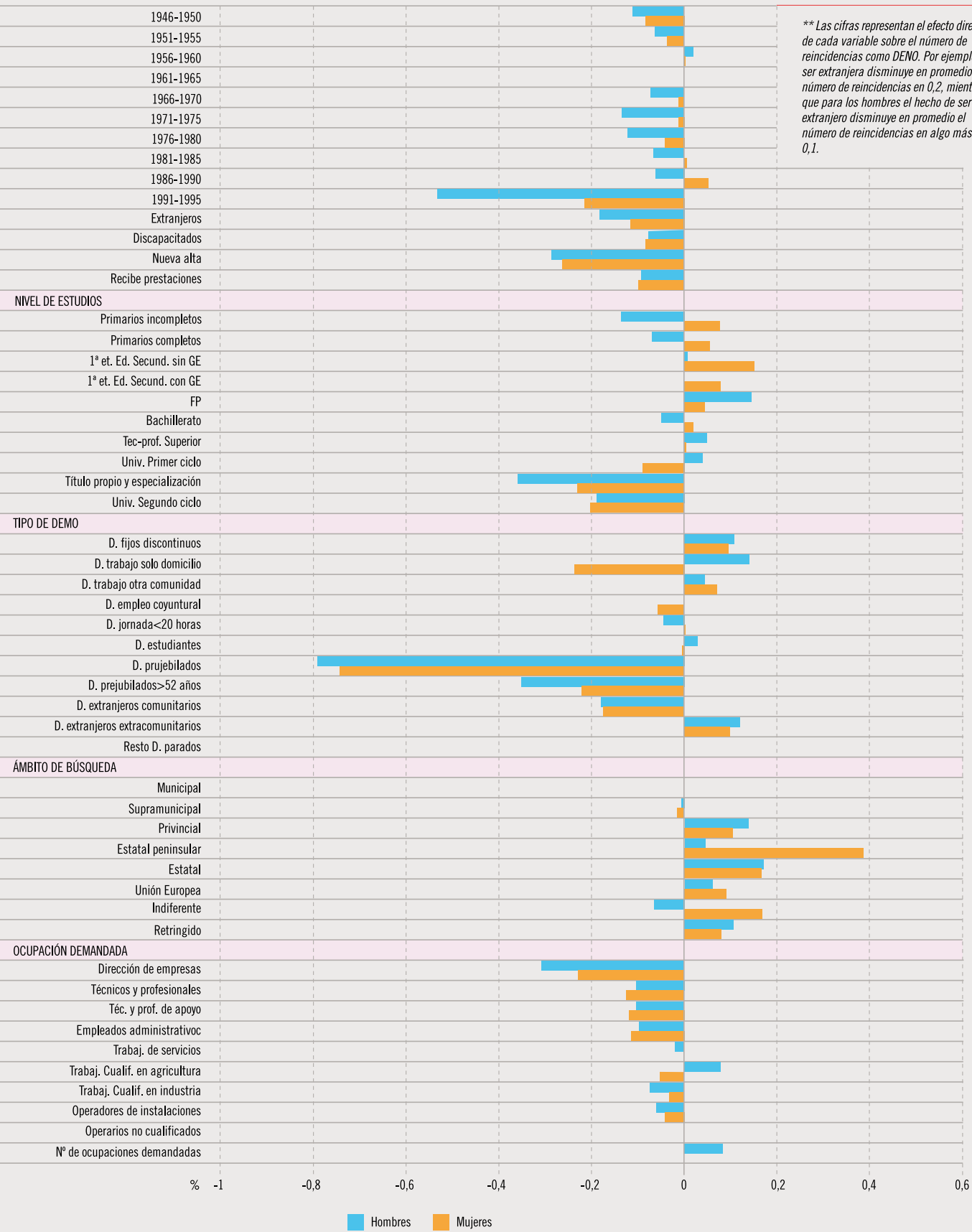
Porcentaje de reincidencia como demandante no ocupado

Gráfico 12



Efecto predicho de cada variable sobre el número de reincidencias en el desempleo**

Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.





en todos los niveles de estudio que los hombres. Son las mujeres de más edad (en especial las nacidas en 1941-45 y 1946-50) las que presentan más reincidencias en todos los niveles de estudio mostrando así, de forma indirecta, una mayor inestabilidad laboral y un mayor grado de rotación que otras generaciones. En general, para las mujeres parecen más relevantes las diferencias en reincidencias entre generaciones que entre niveles de estudio (Gráfico 12). No obstante, el modelo econométrico permite distinguir que un mayor nivel educativo reduce el número de reincidencias (el efecto del nivel universitario se sitúa entre 0,1 y 0,2) y que este efecto “protector” de los estudios es mayor para las mujeres que para los varones (Gráfico 13).

Atendiendo a las especialidades dentro de cada nivel de estudios y aunque hay diferencias importantes por niveles de estudio, hay áreas de conocimiento que, en general, incrementan el riesgo de tener más reincidencias como demandante. Al igual que pasaba en la primera transición observada al empleo de los demandantes, esto sucede para las especialidades docentes (dentro de todos los niveles de estudio) y también para algunas vinculadas con la salud.

En todo caso, los estudios universitarios reducen el número de reincidencias como demandante, efecto positivo que se añade a los ya mencionados con anterioridad de mayor facilidad de transitar a un empleo desde la situación de demandante y, en general, de tener historias laborales con mayores niveles de ocupación a lo largo de la vida. También cabe señalar que para ambos sexos, pero sobre todo para las mujeres, los títulos propios y de especialización

es el nivel de estudios que más reduce el número de reincidencias como demandante de empleo.

Conclusiones

Los resultados muestran que las generaciones jóvenes de mujeres demandantes transitan más fácilmente al empleo y tienen menos reincidencias como demandantes que las de generaciones mayores. El nivel de estudios se configura como una variable clave, de forma que cuanto más elevado es el nivel formativo, mayor es la probabilidad de transitar al empleo y menor el número de reincidencias como demandante, para ambos sexos pero en especial para las mujeres.

Las demandantes de empleo con especialidades vinculadas a la docencia y algunas relacionadas con la salud muestran (en términos relativos) problemas específicos para transitar al empleo y más reincidencias como demandantes de empleo (con la consiguiente mayor rotación laboral). Esta conclusión no se aplica necesariamente a todas las tituladas de esas especialidades, sino al grupo concreto que busca trabajo a través del servicio público de empleo.



La movilidad ocupacional de las demandantes de empleo según niveles de instrucción y grupos de edad¹

Este artículo aborda la movilidad ocupacional de las mujeres demandantes de empleo en el mercado de trabajo en Asturias. Para ello, se utilizan las bases de datos de Demandantes de Empleo y del Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, desde junio de 2005 a mayo de 2009. Además, se prestará especial atención a las diferencias existentes en función del nivel formativo, el tipo de contrato y la cohorte de nacimiento. Como se verá, existe una relevante segregación ocupacional por sexo, pues las ocupaciones más frecuentes a las que acceden mujeres y hombres demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo son bien distintas.

Introducción

El primer paso en el estudio de la movilidad ocupacional es el análisis de la estructura ocupacional por sexo en Asturias (Gráfico 1). Los datos de la Encuesta de Población Activa nos permiten señalar que el grupo ocupacional de mayor tamaño relativo es el de trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio, que sobrepasa el 25 por cien. El porcentaje de mujeres en los grupos ocupacionales de mayor cualificación se sitúa en torno al 8 por cien y los grupos no cualificados representan aproximadamente el 15 por cien. Esta distribución presenta diferencias muy claras respecto a la de los hombres, en los que el grupo mayoritario es el de artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería y donde, además, la proporción de trabajadores no cualificados es más elevada.



Ocupaciones más habituales por nivel formativo

De cara a la interpretación de los resultados que siguen es necesario precisar que los datos se refieren a demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo y no tienen por qué generalizarse al total de buscadores de empleo. Por otra parte, los datos utilizados permiten observar únicamente durante una parte de la carrera laboral (la que transcurre entre mayo de 2005 a mayo de 2009). En resumen, los resultados se refieren a las personas que buscan empleo a través de los servicios públicos de intermediación laboral.

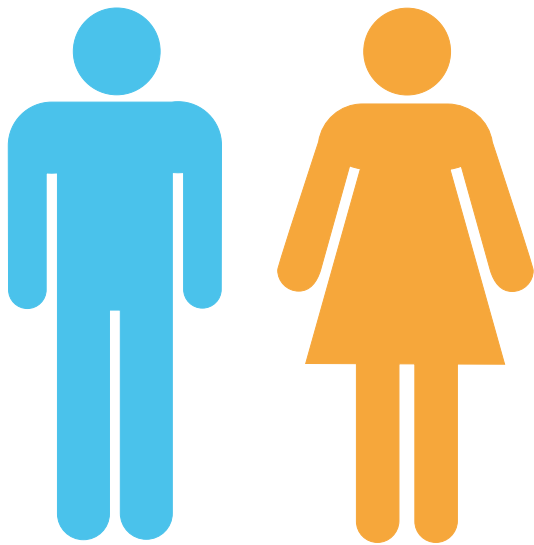
El colectivo de demandantes de empleo en las oficinas públicas de empleo del Principado de Asturias² de mayo de 2005 a junio de 2009 que han conseguido al menos un empleo durante el periodo considerado alcanza las 164.493 personas³ (de las que el 51 por ciento son mujeres). Un 26,2 por ciento ha tenido un único contrato durante estos cuatro años, un 19,7 por ciento ha tenido 2 contratos, un 14 por ciento ha tenido 3 y un 10,2 por ciento 4. El restante 29,8 por ciento ha tenido cinco o más.

Los datos son muy ricos en algunos aspectos. Así permiten un nivel de desagregación

² En sentido estricto los DENOs (Demandantes de Empleo No Ocupados), usando la terminología técnica acuñada por las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal (antiguo INEM).

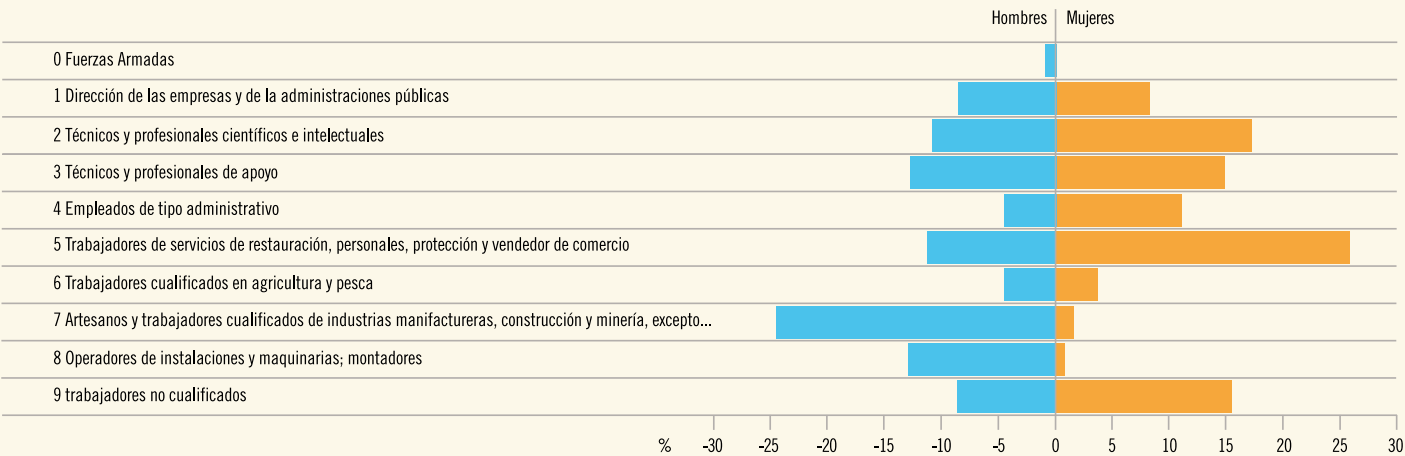
³ El total de demandantes de empleo durante dicho periodo es de 257.962 personas, de las que el 53,3 por ciento son mujeres.

(1) Este artículo sintetiza parte del estudio sobre Mujer y mercado de trabajo en Asturias encargado por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias al profesor **Miguel Ángel Malo**, de la Universidad de Salamanca, realizado en colaboración con la profesora **Begoña Cueto**, de la Universidad de Oviedo.



Distribución porcentual de la población ocupada según ocupaciones en Asturias

Gráfico 1



Fuente: EPA. II trimestre 2009

en la ocupación de 4 dígitos, algo muy poco habitual. Para simplificar la presentación de los resultados, la descripción de las ocupaciones se restringe a las que suponen el 75 por ciento del total. Las tres ocupaciones más numerosas, con más del 8 por ciento del total son: personal de limpieza, dependientes y camareros. Todas ellas están claramente vinculadas a las mujeres y, así, del total de contratos de cada una de estas ocupaciones, las mujeres suponen más del 80 por ciento en las dos primeras y 59,3 por ciento en la tercera. En cambio las siguientes cuatro ocupaciones están relacionadas con la industria y la construcción, y la presencia femenina es minoritaria.

Por niveles de estudio, se observa que la concentración en unas pocas ocupaciones es muy relevante para niveles de estudio bajos, mientras que a medida que se consi-

deran niveles de estudio más altos, la cantidad de ocupaciones a las que acceden ambos sexos va creciendo. No obstante, las mujeres presentan una mayor concentración que los hombres (para todos los niveles educativos, tal y como se observa en los gráficos 2 a 9).

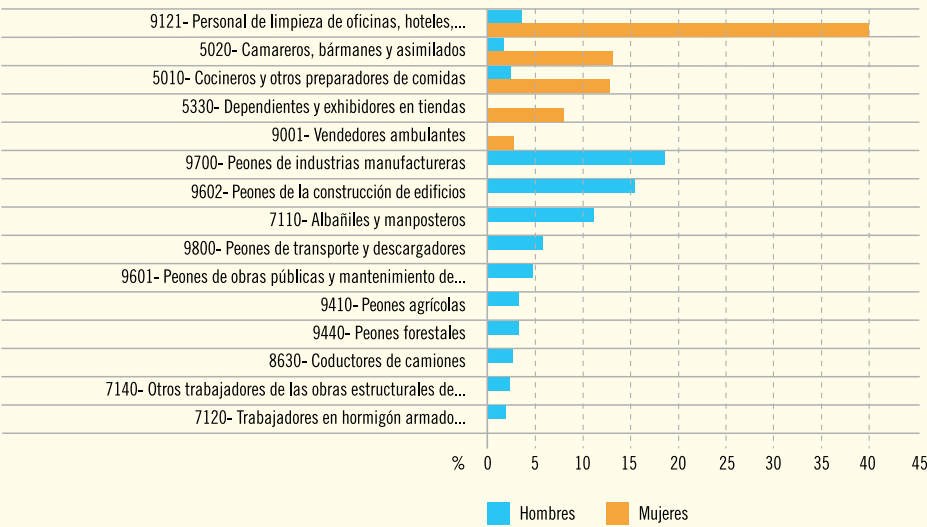
Como resulta lógico, las ocupaciones a las que acceden las personas demandantes de empleo son distintas en función de su nivel educativo y resultan más diferentes aún si se trata de niveles con especialización frente a aquéllos no especializados. Así, en los niveles educativos sin especialización las mujeres se ocupan como personal de limpieza, camareras, cocineras y dependientas mientras que los hombres lo hacen en un mayor número de ocupaciones, vinculadas fundamentalmente a la construcción y la industria.

En los niveles de estudio más altos, aparecen las enfermeras, ocupaciones vinculadas a la gestión de empresas (taquígrafas, recepcionistas, auxiliares administrativas, etc.), animadoras comunitarias, profesionales de la enseñanza, médicos, secretarías administrativas, educadoras sociales, etc. En estos niveles, se mantiene la relevancia de ocupaciones de baja cualificación como dependientas y personal de limpieza. En el caso de los hombres, aunque de forma menos acentuada, también aparecen ocupaciones de baja cualificación en niveles de estudio altos.

Si atendemos a las especialidades educativas más numerosas entre las mujeres -enfermería, docencia y gestión y administración de empresas-, se observa que el mejor ajuste en términos de relación

Ocupaciones más frecuentes en los contratos registrados entre mayo de 2005 y junio de 2009. Analfabetos

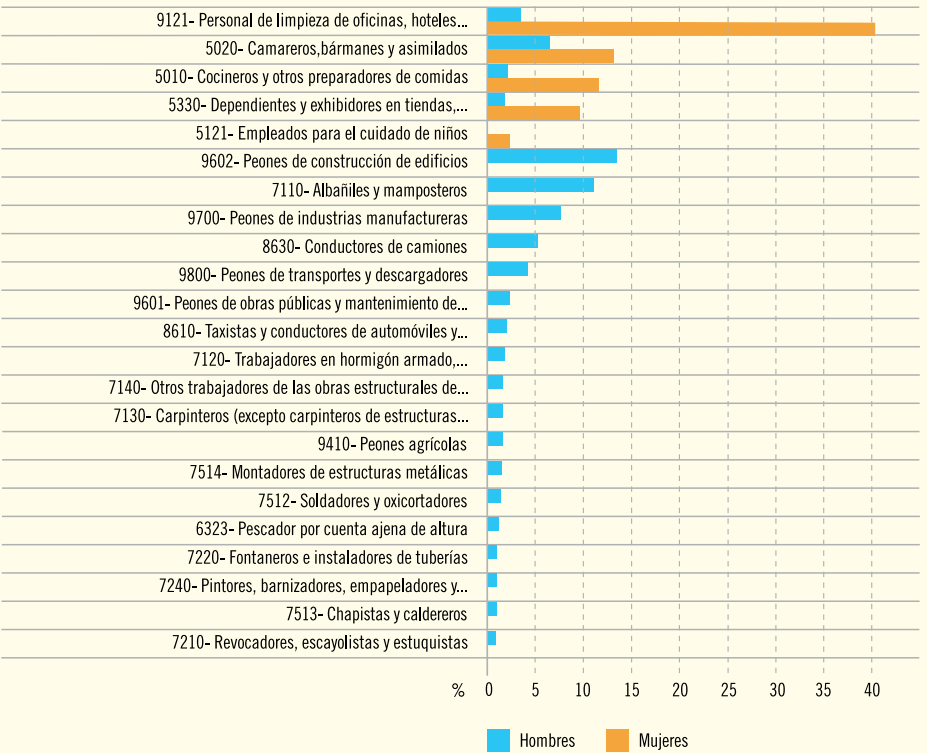
Gráfico 2



Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.

Ocupaciones más frecuentes en los contratos registrados entre mayo de 2005 y junio de 2009. Estudios primarios completos

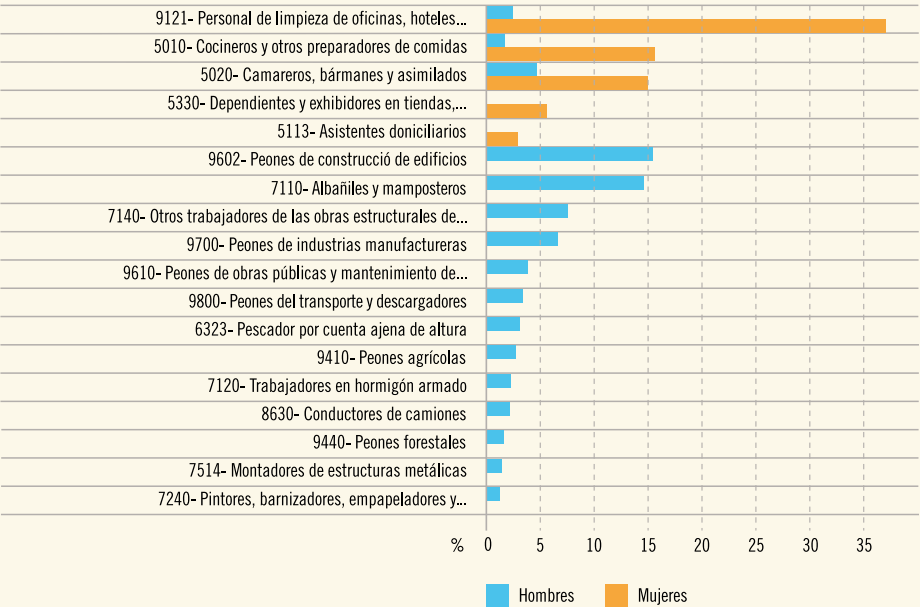
Gráfico 4



Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.

Gráfico 3

Ocupaciones más frecuentes en los contratos registrados entre mayo de 2005 y junio de 2009. Estudios primarios incompletos



Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.

Gráfico 5

Ocupaciones más frecuentes en los contratos registrados entre mayo de 2005 y junio de 2009. Educación general



Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.



de la ocupación desarrollada con los estudios cursados se da en enfermería. En las otras dos especialidades aparecen diferencias relevantes entre los estudios cursados y la cualificación exigida que cabe atribuir a las ocupaciones desempeñadas.

Al añadir en el análisis la cohorte de nacimiento, se aprecia que las ocupaciones en las que se emplean mujeres mayores y mujeres jóvenes con bajo nivel educativo son distintas. Así, entre las primeras predomina con claridad el personal de limpieza mientras que las segundas se emplean fundamentalmente como dependientas y camareras. El análisis en los niveles educativos más elevados y especializados resulta complejo por la enorme diversidad de ocupaciones, sin que exista un pequeño grupo que predomine claramente.

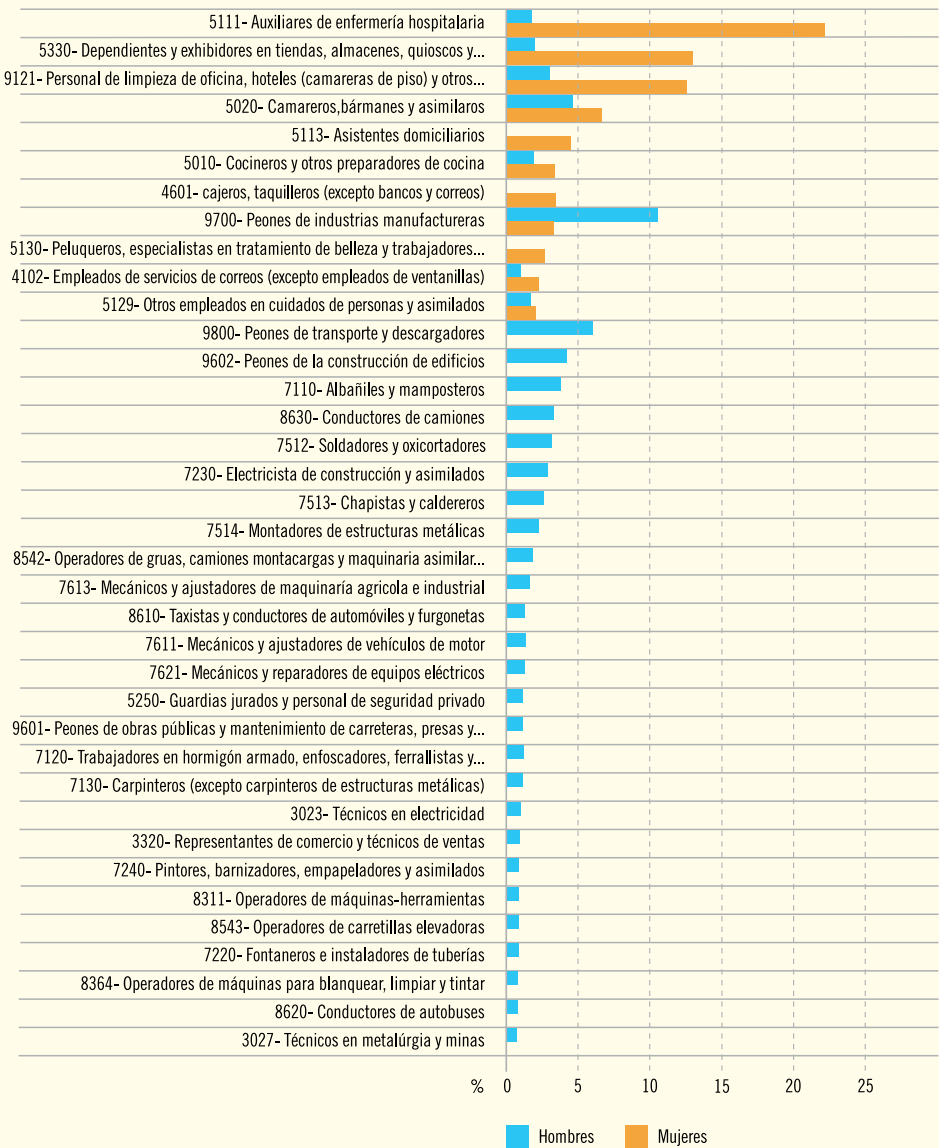
Movilidad ocupacional según tipo de contrato

La siguiente cuestión que se ha abordado es la existencia de diferencias en la movilidad ocupacional en función de si el tipo de contrato es temporal o indefinido. La evidencia encontrada anteriormente permanece. Es decir, existe una mayor concentración de las mujeres en menos ocupaciones, el número de ocupaciones a las que se accede se incrementa conforme aumenta el nivel de estudios -aunque en menor medida para las mujeres- y se mantiene una participación relevante de ocupaciones de baja cualificación en los niveles de estudio más altos.

En resumen, tanto en los contratos temporales como en los contratos indefinidos se observa que existe segregación ocupacional: las mujeres están concentradas en un

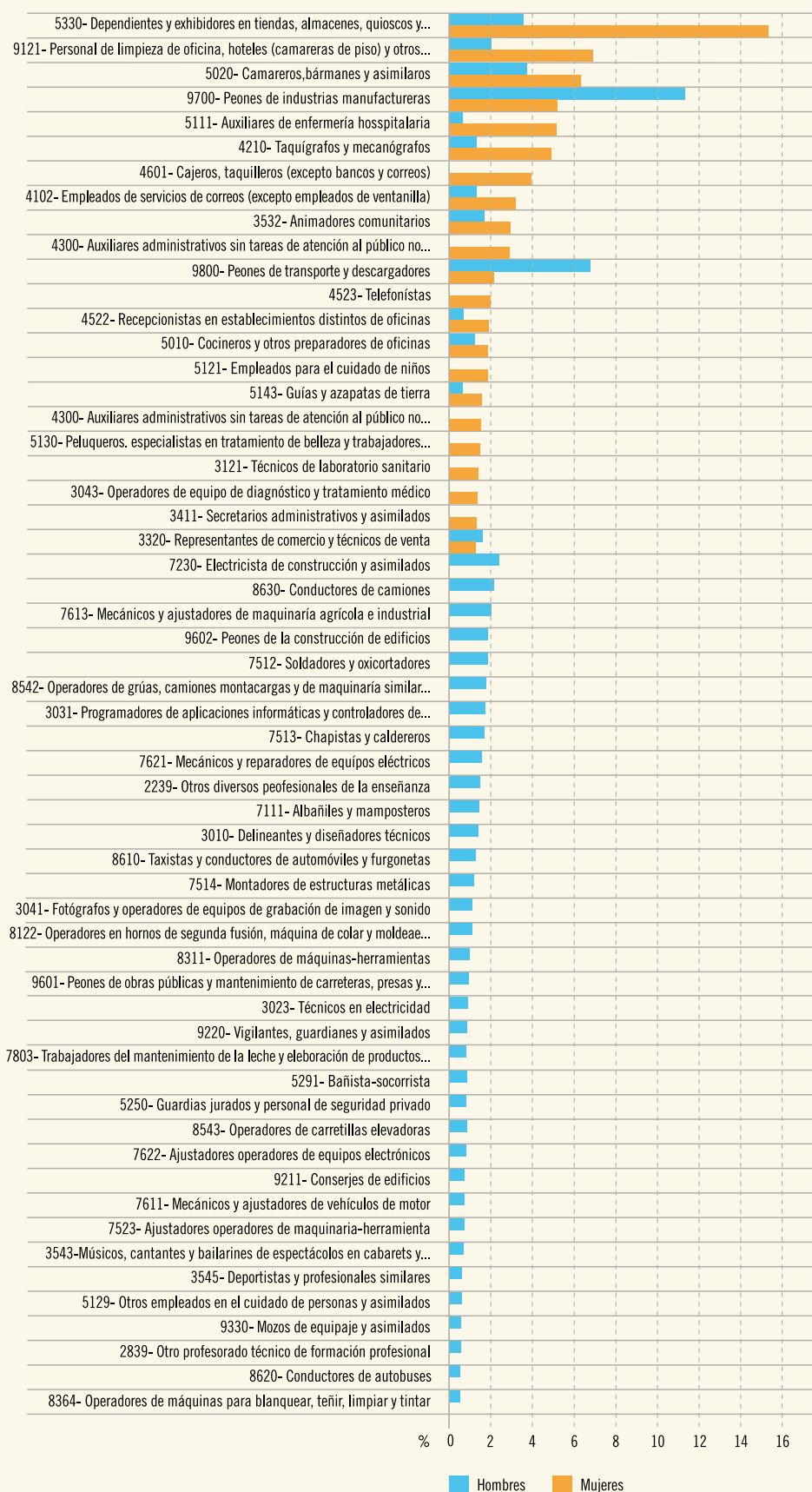
Ocupaciones más frecuentes en los contratos registrados entre mayo de 2005 y junio de 2009. Formación profesional

Gráfico 6



Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.

Gráfico .Ocupaciones más frecuentes en los contratos registrados entre mayo de 2005 y junio de 2009. Técnico-profesionales superiores



Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.

menor número de ocupaciones que los hombres y las ocupaciones más importantes para cada sexo son diferentes.

Un resultado adicional es que los contratos temporales se utilizan con más intensidad en determinados tipos de puestos de trabajo, principalmente, no cualificados. Por el contrario, en los contratos indefinidos de las personas con niveles de estudio más elevados, aunque hay un porcentaje relevante de ocupaciones poco cualificadas, aparecen otras ocupaciones de mayor cualificación.

En las páginas anteriores se ha explicado que un 26,2 por ciento ha tenido un único contrato durante los cuatro años objeto de análisis, por lo que únicamente es posible analizar qué ocupación ha desarrollado. En el resto de los casos, es posible estudiar la movilidad ocupacional entre los distintos tipos de contratos o entre distintos contratos del mismo tipo.

Entre las mujeres que han tenido en el periodo considerado contratos temporales, si atendemos a las ocupaciones correspondientes tanto al primer como al último contrato temporal encontramos los mismos resultados, es decir, las ocupaciones ya explicadas para cada nivel de estudios. Así, las ocupaciones cualificadas que tienen especial relevancia en los niveles de estudio elevados para el primer y el último contrato temporal están relacionadas con la enseñanza y la salud, actividades vinculadas al sector público con sistemas de gestión de sustituciones basados en una utilización intensiva de diferentes tipos de contratos temporales.

Respecto a la movilidad sectorial entre los demandantes, es reducida tanto para hombres y mujeres. Entre las personas que han tenido más de un contrato casi la mitad no ha cambiado de sector, y en torno a una tercera parte ha pasado por dos ramas de actividad. Para todos los niveles de estudio hay una elevada concentración en pocas ramas de actividad y, como ya ocurría para las ocupaciones, las mujeres tienden a concentrarse en un menor número de sectores. Si distinguimos en función del grado de especialización de los estudios, en los niveles educativos no especializados, las mujeres se emplean en hostelería, actividades empresariales o comercio mientras que entre los hombres aparece también la construcción. En los estudios técnico-profesionales superiores, en las diplomaturas y en las licenciaturas también aparece la administración pública y la educación.

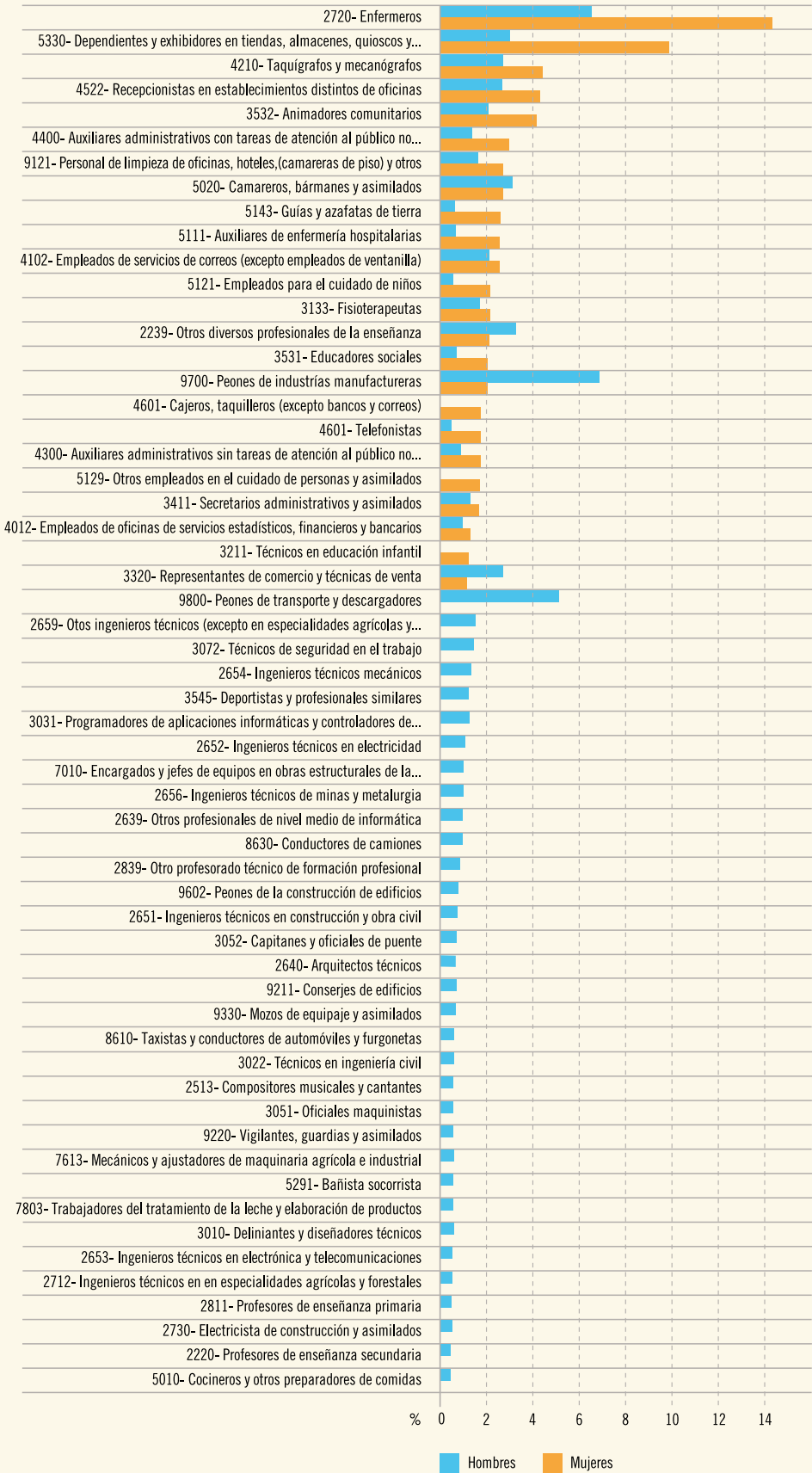
En definitiva, además de una baja movilidad ocupacional, también se observa una reducida movilidad sectorial entre los demandantes de empleo, tanto para mujeres como para hombres y para todos los niveles de instrucción. No obstante, se aprecian diferencias importantes: para las mujeres demandantes la movilidad sectorial es aún menor que para los hombres y la concentración en un número menor de actividades económicas es mayor que entre los hombres. En definitiva, hombres y mujeres demandantes de empleo están muy vinculados a sus ocupaciones y sectores.

Conclusiones

Todos los demandantes (dentro de cada sexo, debido a la segregación ocupacional por sexo) parecen competir por todos los

Ocupaciones más frecuentes en los contratos registrados entre mayo de 2005 y junio de 2009. Diplomatura

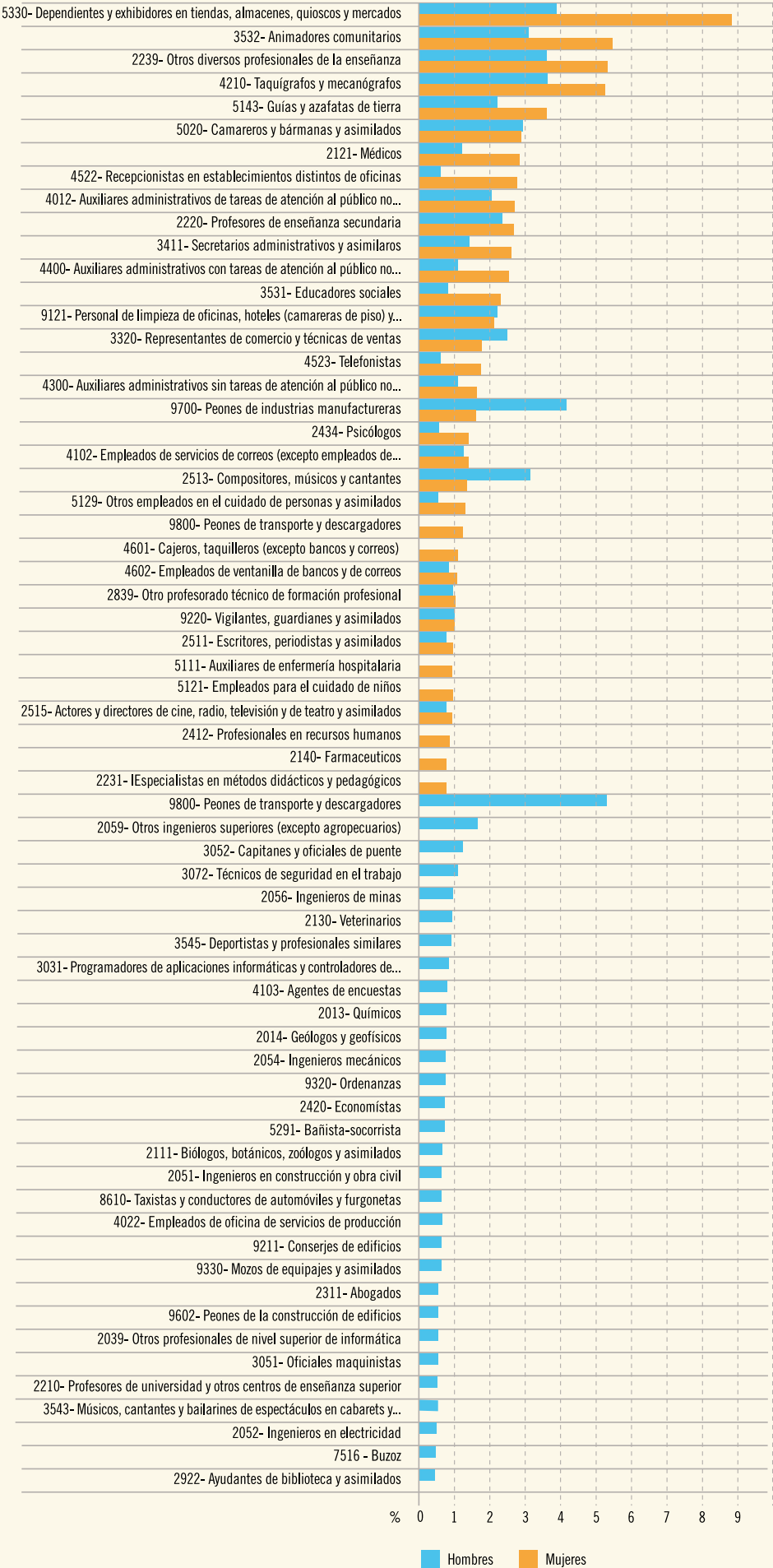
Gráfico 8



Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.

Ocupaciones más frecuentes en los contratos registrados entre mayo de 2005 y junio de 2009. Licenciatura

puestos disponibles y aquellos que tienen un nivel más alto de estudios lo que consiguen es tener abiertas una serie de posibilidades adicionales que las personas de baja cualificación tienen fuera de su alcance. Estos resultados sugieren que para facilitar el acceso de las personas con más bajo nivel de estudios y fomentar el ajuste adecuado de los que tienen niveles más altos, la intermediación laboral podría centrarse en facilitar la búsqueda de empleo a estos últimos entre los puestos de trabajo que están restringidos al nivel de estudios que poseen, liberando así posibilidades de empleo para las personas con menores niveles de estudio. Sería para estos últimos para los que el cambio de ocupación podría ser menos costoso (en términos de tiempo requerido para la inversión en formación y adaptación) y, por tanto, la manera de abrirles todavía más oportunidades sería que pudieran acceder a diferentes ocupaciones. Ambas medidas, que deberían ser simultáneas, tendrían que estar especialmente centradas en las mujeres, al estar afectadas con mayor intensidad por la segregación ocupacional y la importancia de ocupaciones de baja cualificación entre las demandantes con altos niveles de estudio.



Fuente: Registro de contratos. Servicio Público de Empleo.

Crivencar / Tierra Astur

Modelo propio de gestión de RRHH

Tomás F. Santos Varela
Director de RRHH y Calidad

Introducción

Crivencar/Tierra Astur es una empresa de origen familiar que nace en 1982 en la zona del Oriente Asturiano. Cuenta en la actualidad con una red de establecimientos de productos asturianos, un total de 7 centros que se caracterizan por su carácter artesanal, basándose en la naturaleza, la calidad y la historia de Asturias.

Desde su inicio, y tras 28 años de actividad, el objetivo de la empresa se ha mantenido claro y transparente: concienciar al consumidor final de la calidad de los productos representados en cada uno de nuestros establecimientos. Para ello se ha hecho valer de una imagen perfectamente diferenciada, fresca e innovadora, que la sitúan, sin ningún tipo de duda, como empresa líder en el sector, tanto en su línea de alimentación, como en su línea de hostelería.

Por un lado se encuentra la línea dedicada a alimentación, con el nombre de **Crivencar** integrada por tres establecimientos, en donde el principal objetivo es la venta de productos asturianos elaborados artesanalmente. Culmina la estructura de la red comercial el CLC donde se realiza una actividad de venta directa tanto a clientes mayoristas como a consumidores finales; e incluso mediante el canal Internet a través de nuestra Tienda Virtual (www.productos-deasturias.com).

Por otro, esta la Hostelería, estructurada mediante una cadena de sidrerías que, con el nombre de **Tierra Astur**, permiten al cliente disfrutar dentro de cada establecimiento de los productos disponibles en nuestras tiendas, tras una cuidada y profesional ela-



boración. Los establecimientos disponen de una decoración singular basada en detalles y muebles asturianos antiguos, favoreciendo un ambiente familiar y acogedor donde el comensal se transporta a la Asturias de antaño, recreándose en la más tradicional comida regional con una garantía total de calidad y servicio. Actualmente contamos con tres centros **Tierra Astur**: uno en la Calle Gascona (Bulevar de la Sidra) de Oviedo; otro en Colloto; y el último de reciente apertura en Gijón, (playa de Poniente).

Política de RRHH de Crivencar/Tierra Astur

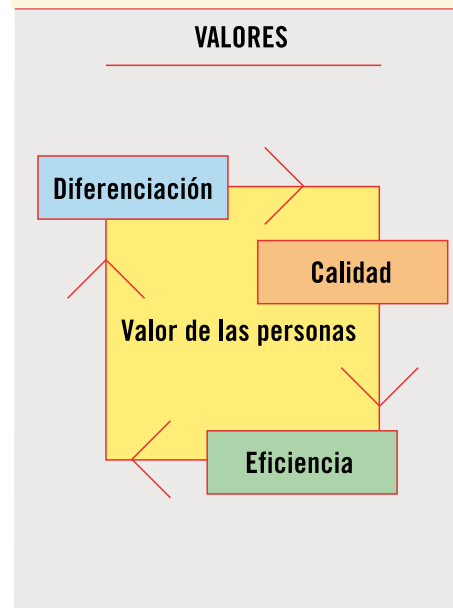
La misión de nuestra empresa es “la recuperación, promoción y comercialización de Productos Asturianos”, que mediante la conducta de sus empleados ofrece un servicio basado en la CALIDAD, la DIFERENCIACIÓN y la EFICIENCIA, con el objetivo de lograr la satisfacción total del cliente”. Es decir, consiste en tener los empleados más capaces y competentes, para cumplir con las expectativas fijadas en la planificación con el objetivo de perseguir nuestros Valores.

En la cadena de valor de nuestra organización lo que nos hace diferentes e irrepetibles como organización son: **Nuestros trabajadores**. Son ellos los únicos capaces de generar diferenciación, adelantarse al futuro y lograr que un grupo sea más que la suma de los miembros que lo componen. Por ello, deben ser cuidados, atendiendo a su especial naturaleza: se atenderán sus necesidades, se aprovecharán sus habilidades, se respetará su diversidad y se posibilitará su desarrollo personal y profesional para que todo el valor que de ellos emane revierta como valor para la empresa y viceversa.

Entonces, ¿cuál es el papel del Departamento de RRHH? Se podría resumir de esta manera:

1º Surge la Misión del Departamento de RRHH de **Crivencar/Tierra Astur**:

“proveer de soporte y facilitar el desarrollo del personal, para que éste lleve a cabo los planes y programas, con una productividad y un valor agregado insuperables, en un ambiente de excelente clima organizacional, retador y motivante, con orientación a la máxima rentabilidad y ética del negocio, ofreciendo programas de formación y desarrollo de carrera a su personal, y finalmente, cumplir con todos los requerimientos relacionados con la legislación laboral y prácti-



cas generales en el mercado laboral de referencia”. Es decir, las responsabilidades son:

- Recomendar, desarrollar y obtener aprobación del CD (Comité de Dirección) para Políticas, Prácticas y Procedimientos de RRHH, para adaptar y desarrollar la cultura de compromiso **Crivencar/Tierra Astur**.
- Comunicar e implantar Políticas y Procedimientos de RRHH.
- Asesorar a Directores, Dueños de Casa, Responsables para interpretar y aplicar las Políticas y Procedimientos.
- Supervisar y controlar las Políticas y Procedimientos y garantizar que son interpretadas, actualizadas y seguidas de la manera correcta.
- Desarrollar sistemas de participación de los empleados.
- Promocionar la estabilidad laboral (marcándose como objetivo tener el 75%), la integración de las minorías étnicas, la igualdad y la Gestión del Talento y el Desarrollo de las carreras de todos los empleados, y en especial de aquellos colectivos que pudiesen estar en riesgo de exclusión social.

2º Redefinición de su papel ya que a partir de ahora su trabajo pasa a ser la creación de las políticas, procedimientos de RRHH y la supervisión de los mismos.

3º Delegación de la gestión de los RRHH a los mandos y responsables de la unidades de negocio. Surgiendo el concepto de **Dueño de Casa** o Dueño de los Procesos. Ello se

consigue mediante la alineación de la misión de la empresa con la política de RRHH.

Se trata pues, de pasar de un modelo centralizado y con gestión operativa de las Áreas de RRHH, a un modelo distribuido, en donde se convierten en operativos, por parte de las líneas, todos los procesos de Gestión del Talento. Para ello se estableció el siguiente calendario

1º ETAPA 2007-2009.

Se trató de realizar un plan estratégico, que consistió en:

1- Delimitación de la misión, la visión y los valores de la empresa, como guías de la dirección empresarial.

2- Definición de las divisiones organizativas de la empresa.

3- Fijación de los Objetivos Estratégicos de la empresa para los próximos dos ejercicios con la idea de conseguir una mayor eficiencia; Mejorar la calidad y las buenas prácticas; Aumentar la diferenciación y la identidad; y la Gestión del Talento.

4- Proyectos de Mejora: se identificaron 68 proyectos de mejora utilizando la metodología de Ishikawa, entre otros creación de un sistema presupuestario de personal: (Enero 2009 - Marzo 2009); Implantación de Sistema ISO 9001: 2000 de calidad: (Enero 2009 - Diciembre 2010); y la Definición Plan RRHH años 2009 y 2010: (Enero 2009 - Junio 2009 para 2009; Octubre 2009 - Diciembre 2009 para 2010).



2ª ETAPA 2010.

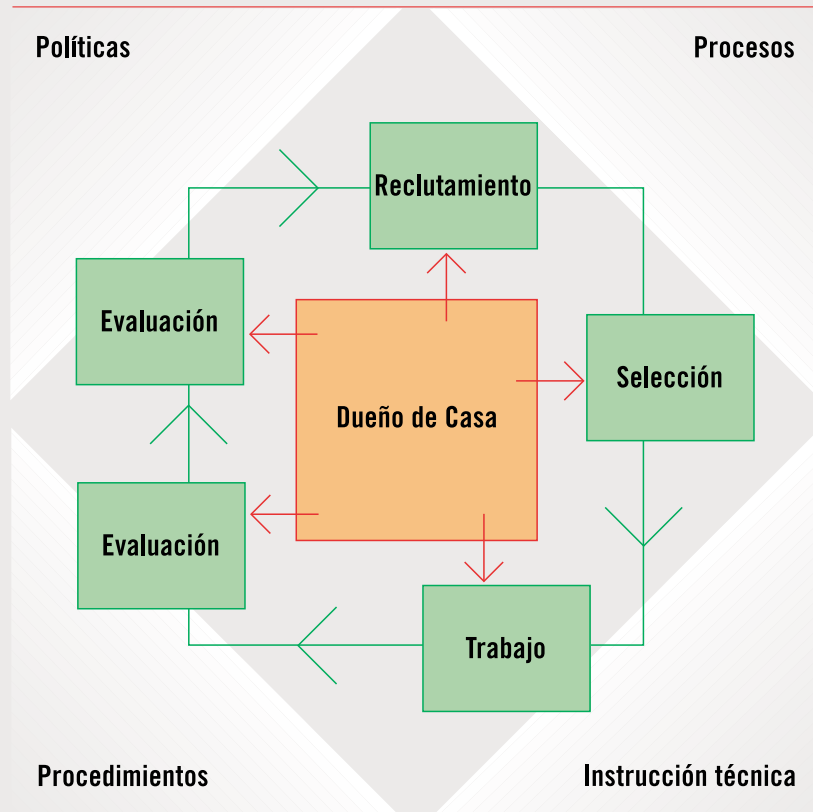
Se caracteriza por la delegación de la Gestión de RRHH en los mandos intermedios. Así, se pretende en esta etapa la consolidación del Concepto de **DUÑO DE CASA**.

Para llegar a este cambio es necesario la presencia de un "INTERING MANAGER". empleando metodología de Coaching con un doble objetivo:

1. Lograr el desarrollo del equipo, construyendo uno de alto rendimiento, mediante el análisis de sus competencias y proponiendo planes de actuación para su desarrollo. Los cuales consistirán en :
 - 1.1. Acciones individuales con cada miembro del equipo.

DUÑO DE CASA

- La Política, los sistemas y la supervisión de los Recursos Humanos, parte desde el Departamento de Recursos Humanos y su desarrollo se centra en torno al Dueño de Casa.
- La Gestión de los Recursos Humanos corresponde al Dueño de Casa.



- 1.2. Acciones colectivas de puesta en común para el desarrollo/entrenamiento con los distintos dueños de casa.

2. Ayudar al equipo en el desarrollo de sistemas organizacionales, gestión del talento, calidad, atención al cliente, sistemas de información y toma de decisiones.

3ª ETAPA 2010-2011.

¿Cuál es el futuro de **Crivencar/Tierra Astur**?

Dos son los ámbitos en los que nuestro sistema tendrá una repercusión directa:

1. Resultados Financieros: mediante el despliegue de actividades, sistemas y metodologías que cumplan la función última de posibilitar y facilitar el incremento del volumen del negocio, con una proyección de crecimiento de un 10% interanual para los ejercicios posteriores, y una mejora de los costes variables de la empresa, así como de los costes fijos por la implementación de economías de escala y el aprovechamiento de las sinergias existentes entre los diferentes centros de negocio. Estimamos que la combinación de ambos factores permitirá una mejora de la rentabilidad de la empresa en el presente ejercicio y posteriores, facilitando con ello, la reinversión de dividendos en los planes de crecimiento para nuevas aperturas de negocio, con la consiguiente generación de empleo, dinamización económica y difusión cultural.

2. Colectivo de Empleados: En lo que se refiere a los trabajadores, cabe destacar la mejora de competencias, de cualificación y de eficiencia profesional. La difusión a través de todos los niveles de responsabilidad de una cultura de la participación, la plani-

ficación y el control de calidad en los resultados del trabajo favorece el desarrollo de habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la multifuncionalidad, tan necesarias en el contexto socio laboral actual. Si a ello añadimos la adquisición de conocimientos y técnicas vinculadas a la calidad, el resultado es un incremento neto de empleabilidad de la plantilla como valor propio para la empresa y un ámbito de responsabilidad entre el empleado y la comunidad en la que actúan.

Por tanto los objetivos que nos marcamos para esta nueva etapa son:

- Mantener una alta estabilidad laboral
- Crear puestos de trabajo, apostando por el contrato indefinido
- Favorecer la integración de la mujer en el mercado laboral
- Favorecer la integración de minorías étnicas o inmigrantes
- Gestionar la carrera y el talento de sus empleados
- Mejorar la calidad y las buenas prácticas
- Aumentar la diferenciación y la identidad
- Aumentar la sostenibilidad y eficiencia del negocio.

Igualmente nos hemos dado cuenta de que es necesario disponer de herramientas de medida que nos permitan valorar el Capital Humano en relación con la estrategia de la compañía y la actividad desarrollada. A tal fin hemos introducido herramientas con las que somos capaces de saber en qué grado se encuentran disponibles las competencias sobre las que hemos formado y actuado, cerrando de este modo el ciclo de gestión. Nuestras herramientas son indicadores de gestión de negocio y de coaching, con el “Intering Manager.”





Pero ¿cual son los motivos por los cuales hemos cambiado?

Esta experiencia surge de la intención de **Crivencar/Tierra Astur** de gestionar el talento y la carrera de sus empleados, dentro de uno de los principios de la dirección del grupo empresarial desde sus inicios, la innovación, la **búsqueda de la mejora continua** y la adopción de las mejores prácticas utilizadas en otros sectores, a los propios de la empresa. Con ello, hemos logrado a nivel de implantación, conceptualización y desarrollo empresarial lo siguiente:

1. Concepto de Dueño de Casa/ Dueño de Procesos en relación a un sector tan específico y tradicional como la empresa de hostelería asturiana.
2. Cambio de una estructura Tradicional a una estructura Matricial: la utilidad y la aplicación de la estructura Matricial a una empresa de hostelería y alimentación.
3. Desarrollo de las necesidades individuales de los líderes de la empresa estableciendo sistemas de formación para el equipo Directivo, creando Cultura de cambio. Establecimiento de la **Cultura Crivencar**.
4. Establecimiento de una Visión, de la que nacen unos VALORES que se deben reflejan continuamente en la actividad diaria de una empresa de hostelería y alimentación.
5. Creación y redefinición de un modelo específico de RRHH aplicable a cualquier empresa media del sector de la hostelería o de la alimentación minorista. Donde existe una disgregación de la función:



- OPERATIVA: que está en manos de los DUEÑOS DE CASA.

- ESTRATEGIA: queda dentro del Departamento de RRHH el cual es el que establece políticas, procedimientos, ITE / ETE y los sistemas de supervisión de esa operativa.



II Jornadas “Empleo y Universidad”

Teresa Ayesta Gallego
Observatorio de las Ocupaciones

Los pasados 10 y 11 de junio se celebraron en Oviedo las II Jornadas Empleo y Universidad, como un punto de encuentro entre los Observatorios del Mercado de Trabajo y los Observatorios de Empleo Universitarios.

Las jornadas tuvieron lugar en el Edificio Histórico de la Universidad de Oviedo y contaron con una amplia representación de los Observatorios de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes Comunidades Autónomas, representantes del Servicio Público de Empleo Estatal, Instituto de las Cualificaciones, Ministerio de Educación y Ciencia, así como un número importante de Observatorios de Empleo de diversas Universidades. Suponen un paso más en el proceso de colaboración entre los observatorios del mercado de trabajo de los Servicios Públicos de Empleo y los observatorios de empleo universitarios, iniciado el pasado año en Las Palmas.

Las jornadas, tras su inauguración oficial, que contó con la presencia del Rector de la Universidad de Oviedo y del Gerente del Servicio Público de Empleo, se iniciaron con una ponencia de este último, José Luís Álvarez, sobre la labor del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, como gestor de información. La gestión de la información se convierte en la clave de las organizaciones, teniendo como objetivo facilitar el acceso a la información de los decisores. Se refirió a los cambios que se están produciendo en las organizaciones, la dificultad de anticiparse al futuro, a la gran cantidad de actores que intervienen en la toma de decisiones y a la necesidad de situar el nuevo rol de la administración.



Tras la intervención del gerente del Servicio Público de Empleo, el director de la Escuela Universitaria de Informática de la Universidad de Oviedo trató sobre la necesidad de disponer de **datos abiertos** y la reutilización de la información del sector público.

Pilar Crespo Díez compartió la experiencia de Castilla-León entre Fundaciones Generales de las Universidades Públicas y el Servicio Público de Empleo.

La primera Jornada finalizó con la experiencia con los egresados de químicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, expuesta por Noelia Canal González y la explicación por parte del responsable del Observatorio Canario de Empleo, Luís Prieto Gómez, de su experiencia de colaboración con las universidades canarias a través del convenio de colaboración firmado con las mismas.

La jornada del viernes se inició con la presencia de Angels Alegre, Subdirectora General de Atención al Estudiante, Orientación e Inserción Profesional, que presentó la visión desde el Ministerio de Educación de la colaboración Universidad y Empleo, al tiempo que ofrecía todo su **apoyo a esta iniciativa** surgida hace ahora algo más de un año en La Palma.

Seguidamente Francisca Santamaría y Luz de las Cuevas, representantes del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal presentaron las fichas disponibles en su web sobre datos de titulaciones y ocupaciones.

José Luís Algas del Instituto Aragonés de Empleo y José Miguel González del Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad





de Zaragoza presentaron un proyecto conjunto de Universia sobre formación e inserción laboral en Aragón.

Tras la pausa del café, se iniciaron una serie de rápidas presentaciones de experiencias de diferentes universidades:

- El sistema de observatorio profesional de la Universidad de Granada, presentado por Francisco Valero,
- Los centros de información al empleo de la Universidad del País Vasco, presentado por la Vicerrectora de Alumnado de la UPV, Elena Bernaras Iturrioz
- La formación universitaria en la ULPGC y el empleo, presentada por el Vicerrector de Estudiantes y Extensión Universitaria de la ULPGC, Nicolás Díaz de Lezcano,
- El impacto de los programas de prácticas en la formación e inserción laboral de los universitarios, presentada por Juan Gallego García de la Fundación Universidad-Sociedad de la Universidad Pública de Navarra,
- La experiencia de compartir y exportar metodologías del observatorio ocupacional: proyectos europeos y de cooperación con Latinoamérica, presentado por Carlos Pais Montes, del Observatorio Ocupacional de la Universidad de A Coruña.

Tras la ponencia de Maria del Carmen Terenti, Directora Territorial de FSC Inserta Asturias, "Universidad y discapacidad, estrategias de inserción laboral", se celebró el acto de clausura de las Jornadas a cargo de Emilio Eguía López, Coordinador del Área de Trabajo de Empleo de la RUNAE; Susana



López Ares, Vicerrectora de Estudiantes y Empleo de la Universidad de Oviedo y José Luís Álvarez Alonso, Director Gerente del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

En la tarde del viernes, como cierre definitivo de las Jornadas, tuvo lugar un taller de trabajo sobre representación de los datos de los observatorios en mapas de software libre, a cargo de Ignacio Almeida Suárez del Observatorio de empleo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Las próximas Jornadas se celebrarán en la ciudad de Málaga.





Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO ACTIVO

Número 7 / 2010

