

Orientación laboral

Elisabet González Puerta

Abstract: after doing my practices at Purchena's town hall, a town in Almería with less than two thousand inhabitants, and observing the deep crisis that are suffering two of the most important industries in this area (construction and marble) as well as data from the labour market that confirm the intense employment destruction since the beginning of the crisis in 2008, the objective of this work is to develop a work orientation area in this town hall aimed at achieving a better qualification of workers, facilitating the insertion in the labour market of unemployed and implementing actions to foster entrepreneurship and improve the business structure.

The work orientation area will have four sections: training for employment, personal attention, group sessions and auto-employment.

Keywords: labour orientation, town.

Resumen: Con motivo de la realización de prácticas externas en el Ayuntamiento de Purchena, municipio de Almería, un pueblo que no llega a dos mil habitantes, y observando la profunda crisis que atraviesan dos de los sectores más representativos de la comarca de este municipio (sector de la construcción y el sector del mármol) así como los datos relativos al mercado laboral que reflejan la intensa destrucción de empleo desde el inicio de la crisis en 2008, el objetivo de este trabajo es desarrollar un área de orientación laboral en este ayuntamiento con el fin de lograr una serie de acciones dirigidas a la mejora de la cualificación de trabajadores, facilitar la inserción laboral de personas desempleadas, poner en marcha actuaciones para el fomento de la cultura emprendedora, así como la mejora del tejido empresarial.

El área de orientación laboral contará con cuatro secciones: formación para el empleo, atención personalizada, sesiones grupales y autoempleo.

Palabras clave: orientación laboral, municipio.

1. Introducción

Este trabajo fin de Grado surge después de la realización de mis prácticas externas en el Ayuntamiento de Purchena, un municipio español de la provincia de Almería situado en el centro de la comarca del Valle del Almanzora. El municipio de Purchena cuenta actualmente según el Instituto Nacional de Estadística con 1727 habitantes.

Los dos sectores de actividad con más influencia en esta comarca son el mármol y la construcción, aunque sin duda la principal fuente de riqueza de la comarca es el mármol que es el subsector más importante de la provincia, y para España, ya que en esta zona se encuentran las mayores reservas de mármol del territorio nacional.

Actualmente estos dos sectores se están viendo fuertemente afectados por la crisis de la construcción, sufriendo los males derivados de la sobrecapacidad productiva, donde las razones de la crisis actual serían la acusada dependencia del sector de la construcción, y el decaimiento del esfuerzo inversor. Esto supone graves consecuencias para los miles de trabajadores de la comarca que se encuentran en paro debido al cierre de numerosas empresas que no han podido soportar el estallido de la burbuja inmobiliaria y por consiguiente el estancamiento de la construcción residencial.

Por otro lado indicar, que según el Informe del mercado de trabajo de los jóvenes, concretamente en la provincia de Almería, en 2003 los menores de 30 años suponían casi el 42% de los habitantes de Almería.

En los últimos diez años el aumento de la población joven ha sido menor que el registrado entre los mayores, un 14,69% y un 35,89% respectivamente, lo que se traducen en un mayor envejecimiento de la población.

Centrándonos por sectores, el sector servicios contempla el mayor volumen de contratos realizados a menores de 30 años, por actividades económicas, casi el 60%

de la contratación se centra en agricultura, comercio y hostelería. La vinculación laboral es más de carácter temporal, principalmente en la modalidad de obra o servicio, y a jornada completa mayoritariamente. Tres ocupaciones concentran el 44% de la contratación realizada a jóvenes, peones agrícolas algo más del 23%, camareros asalariados con el 12,18%, y los peones de las industrias manufactureras con un 8,60%.

Después de hacer un repaso por la situación de la comarca y sus sectores de actividad, es necesario hacer una reflexión sobre el colectivo más afectado en este momento por el desempleo.

La realidad del desempleo juvenil supone una alta probabilidad de perder el empleo, que en este período de crisis económica son los últimos en entrar y los primeros en salir del mercado laboral. Además les aparecen obstáculos añadidos a la contratación, normalmente por falta de experiencia, requisito imprescindible en las ofertas de empleo actuales, así como citar también la infrautilización de los jóvenes y su exclusión social, estando sometidos éstos a un cierto desprecio a pesar de ser un colectivo dinámico y normalmente mejor educado y con fuerza laboral, pero que a menudo se les obliga a emigrar, y eso supone una baja autoestima y desánimo.

De otro lado indicar que la Organización Internacional del Trabajo en 2010, tras varios estudios, indicó que: *“La incapacidad de encontrar empleo genera una sensación de inutilidad y ociosidad entre los jóvenes, y puede elevar índices de criminalidad, problemas de salud mental, violencia, conflictos y consumo de droga.”*

Además en España, se ha instaurado el fenómeno *subempleo*, modificando las funciones y los significados tradicionales de “empleo” y el “desempleo” difuminando los contornos que antes se diferenciaban con claridad.

Consiste en el desempeño de una función laboral en la que se dan las siguientes variables:

- Empleo en un nivel inferior al de la propia categoría
- Régimen de dedicación (contratos temporales, a tiempo parcial, etc.) de menor duración a la deseada por la persona.
- Condiciones contractuales, salariales, legales o de protección social peores que las consideradas normales en el mercado laboral de cada tiempo y lugar.

Por todo esto el subempleo abarca una zona de alta vulnerabilidad psicológica y social, en la que aparece: precariedad laboral y económica, desprotección social e inseguridad en el trabajo.

Este hecho también sucede en la provincia de Almería, encontrándonos con una serie de noticias que llaman bastante la atención:

- Almería tiene una de las tasas de paro más altas de toda España. Un 38% de las personas en edad de trabajar está desempleada. Según un estudio de Cerestv. <https://www.youtube.com/watch?v=85znLQKmiQc>
- Andalucía a la cabeza del desempleo. Un estudio realizado por Andalucía información. <http://andaluciainformacion.es/almeria/397210/andalucia-a-la-cabeza-del-desempleo/>
- En Almería el paro juvenil supera las 60.000 personas, un estudio realizado por la sección de “Jóvenes y Mercado de Trabajo” de CC.OO. [http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/Areas:Juventud:Noticias:538397--En Almeria el paro juvenil supera las 60.000 personas](http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/Areas:Juventud:Noticias:538397--En%20Almeria%20el%20paro%20juvenil%20supera%20las%2060.000%20personas)

Centrándonos en el municipio de Purchena, localidad donde se encuentra este ayuntamiento, también está presente aquí la precariedad del mercado de trabajo, con excesiva dependencia de sectores como el de la agricultura y la construcción, así como la degradación del mismo.

Debido a esta degradación, se produjo una gran oleada de abandono de los estudios en el sector juvenil, para dedicarse a los citados sectores económicos. La principal

razón de este hecho fue la obtención de altas remuneraciones, olvidándose totalmente de regresar a la continuación de sus estudios.

Observando a nuestro alrededor, la solución a este tipo de problemas no es tan simple como parece: todo depende de la calidad de la formación y su correspondencia con las necesidades del mercado laboral, y por supuesto de la mentalidad y actitud de los formados. Para mejorar la actitud, mentalidad y empleabilidad de los jóvenes además de que ellos se comprometan a poner de su parte, hay que potenciar otros aspectos educativos o formativos, como la motivación, y por supuesto la **orientación laboral** según las necesidades del mercado. También con la creación de autoempleo y emprendimiento y el fomento de una cultura rica en idiomas.

Durante mi experiencia de prácticas externas en el Ayuntamiento de Purchena y con la observación que realicé día a día, detecté una falta de apoyo tanto a jóvenes desempleados, como a mayores de 45 años que tiene difícil acceso al mercado laboral, y empresas que están atravesando una difícil situación en estos años de crisis (en sectores como el de la construcción, o el sector del mármol).

Una vez expuestos los motivos y observando los problemas de empleo que atraviesa este municipio, surge la iniciativa de creación de un Área de Orientación Laboral y que supone una necesidad emergente que debería desarrollarse a corto plazo para que municipios y comarcas que atravesasen problemas de este tipo puedan ayudar a su población a reinserirse en el mercado laboral, dar un giro a pequeños comercios, formación para el empleo, inserción y orientación a jóvenes con titulación en el mercado laboral, proporcionar información laboral, y todo tipo de herramientas para la búsqueda activa de empleo.

2. Metodología

Después de hacer alusión en el apartado anterior a los objetivos que dan lugar a este trabajo de fin grado, es necesario indicar la metodología utilizada para llevarlo a cabo. El periodo de prácticas externas realizado en esta entidad ha sido realizado durante veinticinco días distribuidos en el mes de diciembre, enero, febrero, con un horario de 08:00 a 15:00h, teniendo un total de 150 horas.

Tras el corto período de prácticas externas realizado en esta entidad se ha obtenido el conocimiento de una serie de testimonios de los propios jóvenes del municipio, y personas desempleadas y que ven en riesgo de extinción sus empresas. A través de este conocimiento se ha indagado en la búsqueda de información acerca de lo que supone el problema de un alto desempleo sobretodo en el colectivo juvenil.

En el anexo 2 se encuentran los distintos testimonios de jóvenes de este municipio y alrededores.

Durante el período de prácticas, además de realizar funciones relacionadas con la administración del ayuntamiento, a la alumna se le encargó una tarea que le llamó bastante la atención.

Se trataba de *“solucionar una serie de problemas relacionados con la búsqueda de empleo al colectivo juvenil de Purchena”*, así mismo lo describió el alcalde y tutor de la alumna de este ayuntamiento.

La alumna cuando se le encomendó esta tarea, lo primero que hizo fue indagar sobre el desempleo juvenil en Purchena para que en el momento en que una persona apareciera por el área de atención al ciudadano poder resolverle sus preguntas y dudas acerca de empleo.

Esta alumna también tiene en conocimiento, que antes en este ayuntamiento y en muchos de esta comarca, existía un “Agente Local de Promoción y Empleo” (ALPE) con financiación de la Junta de Andalucía y que se encargaba de promocionar y generar empleo en pequeños municipios, aunque sus puestos de trabajo se han visto amenazados hasta el punto de llegar al despido. Estos agentes eran profesionales multidisciplinares para el desarrollo del territorio, así como para el desarrollo de proyectos de creación de empleo en áreas tan diversas como el Turismo, Cultura, Servicios a la Comunidad, Comercio, Medio ambiente, y Agricultura.

Por ello, una de las tareas realizadas fue entrevistar a varios trabajadores del Ayuntamiento de Purchena con el fin de describir las actividades y tareas desarrolladas en este puesto. También se realizó una entrevista a la ex-trabajadora del servicio ALPE, así como el análisis de las memorias anuales hechas por el citado servicio.

Del análisis de toda esa información podemos decir que las funciones desarrolladas eran:

- Análisis y prospección del entorno socioeconómico
- Promoción de proyectos y otro tipo de iniciativas de desarrollo local
- Dinamización de las PYMES en el municipio de Purchena
- Colaboración con los servicios del Servicio Andaluz de Empleo
- Solicitud de subvenciones para asociaciones
- Tramitación administrativa y colaboración con los municipios del entorno.

Como vemos la función de esta agente local iba dirigido a desempleados, empresarios y emprendedores que frecuentaban el ayuntamiento y proponían actuaciones al ALPE, y ésta se encargaba de llevarlos a cabo. En la memoria se puede observar, que se realizaban constantes visitas a empresas, se disponía de un tablón de anuncios donde aparecía todo tipo de información relacionada con cursos, talleres de empleo, etc., además se hacía hincapié en cada uno de los sectores más característicos del municipio para intentar buscar una salida laboral para los ciudadanos, así como un desarrollo local positivo para Purchena.

3. Resultados

Una vez expuestos los motivos y la metodología empleada para crear el resultado de este período de prácticas en el Ayuntamiento de Purchena, el resultado fue la creación de un Área de Orientación Laboral en dicha institución

Para comenzar es necesario indicar las distintas áreas con las que cuenta el Ayuntamiento de Purchena (en el Anexo 1, se encuentran los organigramas de esta organización):

- Atención al público
- Secretaría
- Servicios Sociales
- Urbanismo
- Cultura – Juventud y Deportes
- Impuestos y Contabilidad

AREA DE ORIENTACIÓN LABORAL. AYUNTAMIENTO DE PURCHENA

El área de orientación laboral del Ayuntamiento de Purchena, tendría como objetivo fundamental facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas del municipio, mediante la ejecución y diseño de un itinerario de mejora de la cualificación de trabajadores, asesoramiento para el empleo, así como el fomento de la cultura emprendedora.

Esta área va dirigida a personas desempleadas, a personas que estén trabajando pero que deseen recibir una formación continuada para conseguir así un reciclaje de sus competencias, y además a jóvenes que hayan terminado sus estudios, tanto de Formación Profesional como Universitarios para darles formación y asesoramiento acorde a su campo de estudio. Por eso contaremos además con un web donde la información está totalmente actualizada y donde el ciudadano podrá acceder para consultar todo tipo de información acerca de empleo y formación.

El área al estar situada en el propio ayuntamiento, contará con un despacho para el trabajador o la trabajadora encargado de realizar las numerosas tareas que forman parte de la orientación laboral situada en un lugar accesible al usuario.

Una vez aprobada la implantación de esta área en el ayuntamiento, sería conveniente contar con otra sala que a ser posible se optará por un entorno que facilite el acercamiento y la conversación para el desarrollo de actividades. Indicar también que el trabajador o la trabajadora deberán contar con formación especializada en orientación laboral, así como en recursos humanos. De hecho en el momento de su contratación se le requerirán una serie de requisitos para acceder al puesto de trabajo, como una formación especializada en el ámbito de recursos humanos y experiencia en realización de programas de inserción y/o orientación laboral.

En el anexo 3 se encuentra el análisis de puesto de trabajo del trabajador/a que desempeñe dicho puesto.

Una vez expuesta la introducción de esta área de orientación laboral, pasamos a indicar que contará con cuatro secciones:

a) FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Con motivo de mejorar el mantenimiento del mercado de trabajo y de mejorar las posibilidades de acceso, ya sea mediante contrato de trabajo o desde la creación de empresas, se llevarán a cabo las siguientes acciones formativas:

Curso formativo en prevención de riesgos laborales. Después de la observación de las últimas ofertas de empleo publicadas en distintas fuentes, se puede observar como la prevención de riesgos laborales está presente en muchas de ellas, además de ser una formación primordial, en cuanto a seguridad y salud para el trabajador.

Curso formativo de Apoyo al Comercio. Este curso estaría orientado al pequeño comercio, debido a que en pequeños municipios como el de Purchena es importante mantener este comercio para que muchos ciudadanos puedan continuar con el mantenimiento del negocio. Este curso estaría basado en nuevas técnicas de gestión empresarial aplicadas al comercio, y en formar a los comerciantes y personal del pequeño comercio para que puedan dar una atención personalizada al cliente.

Curso formativo de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y las Redes Sociales. Este curso resultaría totalmente imprescindible, debido a que la mayoría de las empresas en sus procesos de reclutamiento usan la “Selección en Red” para buscar a sus candidatos, por eso es necesario que los interesados en buscar empleo sean conscientes de la importancia de las redes sociales y el manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como herramienta para la búsqueda de empleo.

La oferta de cursos formativos no será definitiva, si no que serán actualizados atendiendo a los cambios en el mercado de trabajo. En principio estos serían los primeros que se impartirían como formación básica y en función a las necesidades con las que cuentan tanto las personas que ya están empleadas como para las que no.

b) ATENCIÓN PERSONALIZADA

En esta sección de atención personalizada, el técnico se encargará de iniciar a la persona en la búsqueda de su propio empleo.

La atención individualizada va a constar de una serie de tutorías individualizadas que se podrán pedir en el propio ayuntamiento o a través del portal online de orientación laboral.

Una vez que el ciudadano haya obtenido su correspondiente cita, el objetivo de esta sección, es que el individuo sea capaz de tomar una serie de decisiones para la planificación de su itinerario de inserción profesional, así como del desarrollo de los recursos y competencias del mismo. Tanto el técnico como el usuario tendrán en cuenta los requerimientos del demandante de empleo y el perfil profesional de la persona.

El técnico en cada sesión dará las siguientes indicaciones:

En primer lugar el usuario debe de definir por el mismo su objetivo profesional, debido a que si se realiza una buena definición se puede lograr un mejor acceso al mercado laboral.

Para elaborar el perfil profesional se puede emplear una herramienta utilizada a nivel empresarial, denominada análisis DAFO.

Mediante la citada técnica, se analizarían las características internas, es decir debilidades y fortalezas, así como las características externas, amenazas y oportunidades en una matriz. Este análisis estratégico se puede aplicar a los usuarios y así poder compararse con lo que cada uno cuenta a nivel personal y lo que pueden ofrecer al mercado laboral.

En este análisis DAFO se incluirían aspectos tales como conocimientos, comportamientos, autoestima/autoimagen, limitaciones actuales, condiciones de trabajo, experiencia laboral, redes sociales y familiares, habilidades y capacidades, así como el tipo de actividad que buscan.

Como se ha indicado, es importante que el perfil profesional se ajuste a las demandas del mercado laboral, por eso es necesario hacer también de forma individual un pequeño análisis del mercado de trabajo. Por ejemplo, haciendo una separación entre ofertas de empleo privado y público, y los distintos intermediarios que existen (las bolsas de trabajo, los consultores de selección de recursos humanos, los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación, y las empresas de trabajo temporal, entre otros).

Una vez que el candidato ha elaborado su perfil profesional, y ha indagado en el mercado de trabajo, se le seguirán dando indicaciones en la siguiente sección, que es la de sesiones grupales.

Atención personalizada a inmigrantes en materia de empleo:

En el municipio de Purchena residen inmigrantes de distintas nacionalidades, y en relación a materias de empleo, muchas de estas personas tienen dificultades con el idioma, así como la homologación de títulos universitarios para poder aceptar ofertas de empleo. Además la mayoría trabaja en profesiones no cualificadas, con muchos prejuicios por parte de los empresarios, y también están afectados por el retraso administrativo en la obtención de permisos de residencia y trabajo que le permitan trabajar. En cada uno de estos aspectos también se podrá asesorar al usuario.

c) SESIONES GRUPALES

Las sesiones grupales se harán en grupos reducidos para continuar con el mayor objetivo que persigue el área de orientación laboral del Ayuntamiento de Purchena que es la atención personalizada a los individuos tanto para la búsqueda de empleo, como para la adquisición de nuevas competencias de personas empleadas.

Las distintas sesiones serán impartidas en la sala destinada a esta sección, y tratarán temas relacionados con los siguientes ámbitos:

Elaboración de curriculum vitae. Se trata de un resumen de la carrera profesional del candidato, así como sus principales logros. Es un documento importante en la búsqueda de empleo debido a que el seleccionador tendrá en cuenta aspectos tales como, el orden cronológico de las actividades, si la formación está verdaderamente terminada, si el candidato proporciona información adecuada, entre otros.

Carta de presentación. Normalmente es un documento que acompaña al curriculum vitae, y también es importante debido a que es donde se expresa el conocimiento de la empresa a la que el candidato se dirige, y con ella se debe de causar buena impresión sobre el perfil profesional.

Videocurrículum. Es una de las formas más innovadoras de llamar la atención a los seleccionadores. Se trata de un video en el que el candidato se presenta y cuenta sus habilidades y aptitudes. Es una manera útil de promocionar los logros de un candidato.

Selección de personal. En esta sesión al individuo se le enseñará a destacar en un proceso de selección, así cada una de las partes que lo componen, indicando los tipos de pruebas a los que pueden estar sometidos en un proceso de selección, entre ellos el más destacado: La entrevista.

Círculos de empleo. Las sesiones de círculos de empleo irán dirigidas a una rama profesional concreta dirigida a colectivos que busquen la misma salida profesional.

Nuevas formas de buscar empleo. Esta sesión estará dirigida a orientar al candidato al manejo eficaz de las nuevas tecnologías, así como el papel que puede tener una persona en las redes sociales y evitar así aquellos contenidos que puedan repercutir negativamente en el candidato y en su búsqueda de empleo. También se hará hincapié en los numerosos portales de empleo que existen en la red.

d) AUTOEMPLEO

La labor de esta sección, es orientar al candidato a plantearse crear su propia empresa, indicándole que debe tener en cuenta aspectos como la competencia, subvenciones y ayudas, idea del negocio, entre otros.

También se intentará concienciar al individuo que para crear su propia empresa debería de contar con una formación acorde a la dimensión del negocio, así como llevar a cabo la elaboración de un plan de empresa, y por supuesto analizar la viabilidad del proyecto.

En el caso concreto del municipio de Purchena, existe un Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE) dependiente de la Junta de Andalucía, y es este centro el que se encarga de promover el desarrollo empresarial y el emprendimiento para así generar empresas competitivas en la provincia de Almería.

Por tanto en esta sección se orienta brevemente al candidato e inmediatamente el CADE se encargará de seguir elaborando su itinerario emprendedor.

4. Conclusiones.

A modo de conclusión y teniendo en cuenta en primer lugar el título del trabajo “Orientación Laboral”, bajo mi punto de vista, el orientador es la persona que dirige el camino potenciando aspectos de la persona que la encauce a conseguir el objetivo propuesto, aplicando así las numerosas técnicas que existen hoy en día relacionadas con la búsqueda de empleo y orientación laboral.

Es muy importante la profesionalidad y la cualificación de la persona encargada de llevar a cabo las funciones de orientador laboral, pero también se ha de destacar el papel que tiene en este ámbito la persona que acude a un servicio de orientación laboral, debido a la incertidumbre que tienen los jóvenes desempleados, personas que han visto como su empresa cerraba las puertas e incluso el colectivo de mayores de 45 años que se ven fuertemente afectados por los despidos, por las altas cifras de desempleo y por el miedo a no volver formar parte del mercado laboral, e incluso estudiantes universitarios que una vez finalizados sus estudios regresan a los pueblos sin una planificación de su vida profesional.

En este sentido, y centrándonos en el municipio de Purchena que forma parte una comarca, “Comarca del Almanzora y del Mármol”, si todos los municipios llegarán a ponerse de acuerdo y estudiaran la posibilidad de contratar conjuntamente a orientadores laborales el tema del desempleo se podría combatir en cierta medida aplicando cada una de las técnicas desarrolladas de este trabajo, porque debido al recorte de la administración local sería casi imposible que cada ayuntamiento contara con su propia área de orientación laboral, y esto sería una forma de optimizar los recursos actuales.

Indicar también, que después de realizar una búsqueda de estudios en España de Orientador Laboral, no existe ningún tipo de estudios relacionado con este campo profesional, únicamente aparece como curso de reciclaje profesional ofrecido por centros de formación. Sin embargo en otros países, es una profesión reconocida académicamente y muy demandada en cualquier momento de la vida laboral de un usuario.

En estos momentos el orientador laboral tiene el papel de “ángel de la guarda” para muchos colectivos, debido a que estos profesionales son capaces de apreciar y valorar que cada persona es especial y única, y tiene una realidad y una experiencia diferente, así como, motivar, escuchar activamente al usuario y acompañarlo a afrontar nuevos retos laborales.

Y para finalizar citar que según la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico): “*La orientación profesional se refiere a las actividades dirigidas a ayudar a las personas de todas las edades, en todos los momentos de su vida, a tomar una decisión*”.

Referencias

- Álvarez, J. C., Herráez, P. y Prieto, M.A. (2012). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Macmillan Profesional.
- García Leal, C. García, M. L., López Parra, S. y Ruiz Otero, E. (2011) *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: McGraw – Hill.
- Puchol, L. (2005). *El libro de la entrevista de trabajo: cómo superar las entrevistas y conseguir el trabajo que deseas*. Madrid: Díaz de Santos.
- Puchol, L. (2004). *El libro del curriculum vitae*. Madrid: Díaz de Santos.
- Salanova, M (2008). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.

Páginas web consultadas:

Ayuntamiento de Purchena. Disponible en:

www.purchena.es

El sector del mármol en la provincia de Almería (2010). Fundación Cajamar. Disponible en:

<http://www.publicacionescajamar.es/pdf/series-tematicas/informes-coyuntura-monografias/el-sector-del-marmol-en-la-provincia-2.pdf>

Informe The Family Watch. El desempleo Juvenil en tiempos de crisis y sus consecuencias (2012). Disponible en:

<http://www.thefamilywatch.org/Informe2011.pdf>

Informes anuales del mercado de trabajo provincial. Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en:

<http://www.sepe.es>

Instituto Nacional de Estadística. Disponible en:

<http://www.ine.es>

La comarca del mármol se manifiesta en apoyo a los trabajadores. (2013) Comisiones Obreras Almería. Disponible en:

http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/Conoce_CCOO:Uniones_Provinciales:Almeria:Actualidad:548734--

[La comarca del Marmol se manifiesta en apoyo a los trabajadores](#)


La comarca almeriense del mármol. Una economía centrada en un único recurso. (2012). Anselmo Carretero Gómez. Universidad de Almería. Disponible en:

<http://www.um.es/hisminas/wp-content/uploads/2012/06/a-carretero-2012-pol%C3%ADtica-desarrollo-marmol-de-Almeria.pdf>

Anexo 1



Anexo 2

<p>Fecha de realización</p> <p>09/05/2014</p>	<p>ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO.</p>  <p>Ayuntamiento de Purchena</p>
<p>Identificación del puesto:</p> <p>Nombre del puesto: TECNICO EN ORIENTACIÓN LABORAL</p> <p>Área a la que pertenece: ÁREA DE ORIENTACIÓN LABORAL</p>	
<p>Resumen del puesto</p> <p>El técnico en orientación laboral, deberá ser capaz de crear un itinerario relacionado con adquisición de competencias, nueva formación, nuevas técnicas de búsqueda de empleo para el candidato y así facilitar su inserción laboral y mejorar la cualificación de los trabajadores.</p>	
<p>Tareas básicas del puesto</p> <p>El técnico tendrá que saber defenderse en las cuatro secciones del área de Orientación Laboral y lo que cada una conlleva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Formación para el empleo ○ Atención personalizada ○ Sesiones grupales ○ Autoempleo 	
<p>RESPONSABILIDAD</p>	
<p><u>Responsabilidad sobre personas</u></p> <p>El técnico tendrá a su cargo a especialistas que se encarguen realizar la formación para empleo, pero además debe encargarse de cada una de las personas que acuden al área de orientación laboral prestando un servicio acorde con sus necesidades.</p>	
<p><u>Responsabilidad económica</u></p> <p>El técnico será responsable de remunerar a los especialistas que se encarguen de la formación para el empleo, de la cantidad presupuestaria destinada a esta sección.</p>	
<p><u>Responsabilidad sobre bienes</u></p> <p>El técnico es responsable de mantener en condiciones adecuadas las instalaciones que destine el Ayuntamiento de Purchena para el área de Orientación Laboral.</p>	
<p>OTROS ASPECTOS</p>	
<p><u>Nivel de autonomía</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer perfil profesional ● Elaborar o modificar CV y carta de presentación. ● Analizar y potenciar determinados aspectos personales (autoestima, motivación, auto confianza, etc.) ● Desarrollar y potenciar habilidades para entrevistas de selección en general o de forma específica (información no verbal, aspecto personal, preguntas “trampa”, 	

<p>disponibilidad, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesorar al usuario en estrategias de búsqueda de empleo. • Informar sobre sectores o empresas de su entorno donde se esté contratando. • Informar sobre recursos 2.0 para la búsqueda de empleo. • Detectar necesidades formativas del usuario. • Enseñar a tomar decisiones. • Potenciar acciones para la autocandidatura. • Asesorar sobre iniciativas de autoempleo y derivar a los servicios adecuados. • Apoyar psicológica y emocionalmente durante el proceso de búsqueda. 	
<p><u>Colaboración con el resto de departamentos</u></p> <p>El técnico contará con el apoyo del resto de departamentos para llevar a cabo nuevas acciones en búsqueda de empleo y formación. Además de que el personal del Ayuntamiento podrá utilizar el área de orientación laboral como reciclaje profesional y adquisición de nuevas competencias.</p>	
<p><u>Medios materiales y herramientas utilizadas</u></p> <p>El área de orientación laboral contará con una sala en la que se dispondrá de una serie de ordenadores, además de un proyector, y mobiliario adecuado para llevar a cabo las distintas actividades.</p>	
<p><u>Contratación</u></p> <p>La forma de contratación aún está por resolver, porque con la reforma de la administración local que ha impulsado el Ministerio de Hacienda y Administración Pública, la competencia en materia de empleo queda fuera de las entidades locales.</p>	
<p>CONDICIONES EN LAS QUE SE DESARROLLA LA TAREA</p>	
<p><u>Condiciones ambientales</u></p> <p>La función de técnico de orientación laboral, se llevará a cabo en un despacho cuando el trabajador desempeñe funciones de forma individual o cuando se realice la sección de atención personalizada.</p> <p>También contará con una sala destinada a realizar las distintas actividades relacionadas con la formación para el empleo y sesiones grupales.</p>	
<p><u>Riesgos</u></p> <p>Se tendrá en cuenta la ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, además de la aplicación de un manual de buenas prácticas en oficinas y despachos</p>	
<p>CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑANTE</p>	
Formación académica	<p>Titulación universitaria, grado universitario, diplomatura o licenciatura.</p> <p>Master en Técnicas de Gestión de Recursos Humanos.</p>
Conocimientos específicos	<p>Se requiere estar al día en todo tipo de aspectos relacionadas con las nuevas búsquedas de empleo y las nuevas tecnologías.</p> <p>Además de contar con conocimiento específicos en Recursos Humanos y orientación laboral.</p>
Experiencia	<p>Se requiere experiencia de dos a tres años realizando itinerarios de formación personalizada.</p> <p>Contar también con experiencia en nuevas tecnologías.</p>

Idiomas	Nivel alto de inglés
Habilidades	Responsabilidad, pro-actividad, implicación, compromiso, planificación, comunicación y escucha activa.

Anexo 3

TESTIMONIOS DE JÓVENES DE LA COMARCA DEL ALMANZORA

Durante el período de prácticas y con el objetivo de realizar el presente Trabajo de Fin de Grado recogí una serie de entrevistas de jóvenes que actualmente están desempleados y en búsqueda activa de empleo así como de otros que actualmente tienen su trabajo pero cuentan su difícil trayectoria hasta llegar a conseguir un empleo de calidad.

Laura Sierra, 21 años. Recién titulada con el Grado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Granada. Según ella, “Intenta aceptar que todavía tiene que vivir con sus padres tras acabar su carrera de GADE”.

Encarna Merlos, 29 años. “He estudiado mucho y no he tenido ninguna oportunidad relacionada con mis estudios en Administración y Dirección de Empresas”. Encarna acabó la carrera hace 5 años, y desde entonces ha viajado a varios países para trabajar, pero en empleos de baja cualificación. Actualmente, trabaja como monitora en el gimnasio del municipio de Purchena.

Carmen Galera, 25 años. Titulada en Enfermería desde hace dos años. Según Carmen “Hay ofertas que nos piden hasta cinco años de experiencia”. Carmen desde que realizó sus prácticas con la Universidad no ha vuelto a ejercer un trabajo relacionado con sus estudios. Actualmente trabaja en el mundo de la restauración.

Adrián Corral, 21 años. Es un claro ejemplo de joven emprendedor. Adrián acabó sus estudios de Educación Secundaria Obligatoria e iniciándose posteriormente en el mundo de la construcción. Hasta hace 4 meses ha estado parado. Decidió junto a su padre, montar una floristería en el municipio de Purchena, que a día de hoy está teniendo resultados muy positivos. Según Adrián, “el que no arriesga, no gana”.

David Cano, 26 años. David consiguió terminar sus estudios de formación profesional. Cuando los acabó estuvo un año entero realizando un voluntariado europeo, que le sirvió para adquirir nuevos idiomas, así como nuevas experiencias. A su regreso a Purchena, se vio sin trabajo, hasta el punto de sentirse excluido de la sociedad. Sus padres cuentan con un trabajo familiar en la localidad de Purchena, se trata de una cafetería – cervecería. David indagó en el negocio y ha conseguido convertirse en un auténtico emprendedor, montando dentro del negocio de sus padres un servicio de bocatería y hamburguesas a domicilio. Según David, “mi negocio ya está funcionando, ahora toca afrontarlo el día a día con fuerza, y el día de mañana no sé lo que sucederá”.

Testimonio de un joven sobre la industria del mármol

Me llamo Ramón tengo 24 años, soy ciudadano de Olula del Río, municipio situado en el Valle del Almanzora y Comarca del Mármol de la provincia de Almería, y desde muy pequeño cuando viajaba con mis padres camino de Almería por la carretera de la sierra me llamaba la atención las numerosas montañas de “piedra blanca” situadas en la localidad de en Macael así como máquinas que, pasarás a la hora que pasarás, estaban funcionando día tras día así como las fábricas que había alrededor.

Un día me enteré que mi padre contaba que mi abuelo tenía una fábrica. Una fábrica, que pronto mi padre heredaría, y a mí eso me gustaba, ya que ese mundo desde muy pequeño me resultaba un tanto peculiar.

Conforme fue creciendo e inicié mis estudios de primaria, y más tarde la Educación Secundaria Obligatoria, recuerdo que pensaba más en trabajar que en seguir adelante con mis estudios.

Una vez que terminé la ESO, como mi madre era un poco cabezota para los estudios, me convenció para que siguiera adelante diciéndome que ya habría tiempo para trabajar, y para ganar dinero.

Después de los consejos de toda mi familia, me inicié en la Formación Profesional, y conseguí acabar dos ciclos formativos, pero en mi pensamiento seguía poder trabajar con mi padre.

Uno de los módulos de formación profesional que realicé fue de Gestión Administrativa, y escogí como empresa de prácticas la de mi padre. Comencé las prácticas, y recuerdo que pasaba más tiempo realizando labores dentro de la fábrica que en la oficina.

Durante el período de prácticas ya fui observando en qué consistía el trabajo relacionado con la industria del mármol y me di cuenta de que era bastante duro y cansado. Entonces fue cuando decidí regresar a Almería y seguir estudiando, pero para acceder a un módulo de grado superior necesitaba pasar una prueba de acceso que no conseguí pasar.

En este momento, decidí echar curriculum en distintas empresas de Almería, y conseguí un trabajo en un hotel. Cuando acabó mi contrato decidí volver a Olula del Río.

En el pueblo, no me quedaba otra salida que trabajar en la fábrica de mi padre. Las primeras semanas de trabajo fueron bastante sacrificadas, pero era una forma fácil de ganar de dinero, y sinceramente se me olvidó seguir estudiando, aunque de vez en cuando recordaba mis tiempos de estudiante y los echaba de menos.

Los primeros años de trabajo fueron bastante bien, todos los trabajadores recibíamos nuestro sueldo y todas las semanas entraba trabajo. Pero en 2008 estalló la burbuja inmobiliaria, muchas fábricas cerraron, y todos los trabajadores de la empresa de mi padre, incluso yo, quedamos fuera. La empresa quebró y no se veía futuro por ninguna parte.

Pasaron los años, y viendo la situación por la que atravesaba la comarca del mármol en la provincia de Almería, la verdad es que yo no veía esperanzas por ningún lado, pero pidiendo consejo a familiares que trabajaban en grandes empresas, a mi padre, a pesar de ser el que menos esperanzas me daba, decidí volver a abrir las puertas de la empresa, e intentar darle un giro para así poder salir adelante.

En primer lugar me puse en contacto con entidades de la Junta de Andalucía para intentar promocionar el trabajo de la empresa tanto a nivel nacional, como a nivel internacional. Luego decidí cambiarle el nombre y cambiar un poco la cultura empresarial que había dejado mi padre.

Mi padre me nombró gerente de la empresa, y me di cuenta que ya la situación era más seria de lo que yo pensaba, tenía que dar todo de mí, ser una persona responsable para intentar sacar el negocio adelante.

Seguidamente me puse en contacto con antiguos trabajadores de la empresa, que seguían estando en el paro, los volví a contratar y poco a poco fue entrando trabajo, a día de hoy, pienso mucho en el futuro de esta empresa, que por supuesto está en mis manos y que debo de salir adelante, y no gestionarla como hizo mi padre. Quiero abrirme al mercado internacional, captar nuevos clientes, asistir a ferias de mármol, para así crear una cartera de clientes y proveedores más amplia. Pero lo más importante es el cambio en la filosofía y cultura empresarial, que mi padre no lo tenía en cuenta. El hecho de tener más en cuenta a los trabajadores, liderando el capital humano que para mí es lo más importante.

Decir también que hoy día somos una de las pocas empresas que siguen abiertas en la comarca del Almanzora, todo esto ha sido gracias a tener un poco de suerte y sobre todo y lo más importante tener mucho sacrificio y constancia en querer llegar a lo que te has propuesto, ponerte metas y cuando las superas ponerte más y más y nunca quedarte satisfecho de que el trabajo realizado está bien hecho porque siempre se puede mejorar y aprender.