

ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE CREACIÓN DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA IMPLEMENTADAS POR EL SERVICIO VALENCIANO DE OCUPACIÓN Y FORMACIÓN

GRADO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTORA: Clara Isabel Gómez Martínez.

DIRECTOR: Fernando García García.

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría utilizar este TFG para dar las gracias a todos los profesores y compañeros (que se han convertido en amigos), que han hecho este curso puente para conseguir la Titulación de Grado en GAP en la Facultad de Administración y Dirección de Empresas se haya convertido en una experiencia muy gratificante y que nunca olvidaré.

También agradecer a familiares y a amigos la paciencia y comprensión y la confianza depositada en mi en momentos complicados, A todos muchas gracias.

Y por último al director Fernando García García por las atenciones y facilidades prestadas y inspirarme a elegir este TFG.

No es fácil llegar, se necesita ahínco, lucha y deseo, pero sobre todo apoyo como el que he recibido de vosotros durante todo el tiempo. Ahora más que nunca quiero expresaros mi cariño, admiración y respeto.

SUMARIO

ÍNDICE DE CONTENIDO	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	8
ACRÓNIMOS	9

ÍNDICE DE CONTENIDO

<i>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</i>	10
1.- RESUMEN	11
3.- OBJETO	14
4.- OBJETIVOS	14
4.- MOTIVACIÓN DEL TRABAJO	14
5.- METODOLOGIA Y PLAN DE TRABAJO	14
A- METODOLOGÍA ACADÉMICA	14
B. METODOLOGÍA DOCUMENTAL	15
C. ESTRUCTURA DEL TRABAJO	15
<i>CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL</i>	17
1.- NORMATIVA	18
A.- NORMATIVA DE LA UNION EUROPEA	18
B.- NORMATIVA ESTATAL	20
C. - NORMATIVA COMUNIDAD VALENCIANA	22
2.- MARCO INSTITUCIONAL SOCIAL Y ECONÓMICO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD VALENCIA	23
A.- ESTRATEGIA DE EMPLEO EN LA OCDE	23
B.- ESTRATEGIA DE EMPLEO EN EUROPA	26
C.- ESTRATEGIA DE EMPLEO EN ESPAÑA	29
D.- POLITICA DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA	41
<i>CAPÍTULO III: MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y EN COMUNIDAD VALENCIANA</i>	49
1.- DESCRIPCIÓN DEL SEPE	50
2.- DESCRIPCIÓN DEL SERVEF	52
A- ORGANIZACIÓN	53

B- INFRAESTRUCTURAS	56
3.- ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	57
A-PLAN DE EMPLEO	57
B- PLAN DE FORMACIÓN (MEDIOS PROPIOS Y EXTERNOS)	62
4.- LA PERSPECTIVA DE LOS DESEMPLEADOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA PROBABILIDAD DE ENCONTRAR EMPLEO Y DE CONTINUAR EN EL PARO	66
APLICACIÓN INFORMÁTICA GVAJOBS	72
<i>CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE MEJORA</i>	78
1.- ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD VALENCIA	79
2.- PROPUESTA DE MEJORA	80
<i>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES</i>	83
CONCLUSIONES	84
BIBLIOGRAFÍA	86
DIRECCIONES WEB	86
LEYES Y NORMAS	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICA 1: Principales problemas de España	25
GRÁFICA 2: Tasa de empleo entre la población 20 y 64 años	29
GRÁFICA 3: Evolución Empleo y PIB en España UE	42

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Asignaturas relacionadas	12
TABLA 2: Presupuesto	79

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Página Web Eures	19
Ilustración 2: Página Web de la OCDE	24
Ilustración 3: matriz de refuerzo entre objetivos	37
Ilustración 4: Estructura y niveles del Plan Estratégico	41
Ilustración 5: DAFO SERVEF	44
Ilustración 6: Página Web del SEPE	50
Ilustración 7: Página Web del SERVEF	52
Ilustración 8: Página Web estructura del SERVEF	55
Ilustración 9: Página Web SERVEF programación 2016	59
Ilustración 10: Relación de Centros propios de formación para el empleo	64
Ilustración 11: Relación CIPFP de C. Educación, Cultura y Deporte	65
Ilustración 12: Crecimiento del paro registrado 2011-2012, en porcentaje	67
Ilustración 13: Crecimiento del paro registrado 2011-2012 sobre población de 16 a 64 años en porcentaje	68
Ilustración 14: Demandantes de empleo inscritos Centros Servef	69
Ilustración 15: Número de ofertas registradas	70
Ilustración 16: Resumen estadístico anual EURES 2012 (FUENTE SEPE)	72
Ilustración 17: WEB GVAJOBS	73
Ilustración 18: Número de consultas en GVAJOBS año 2012	74
Ilustración 19: Número de consultas en GVAJOBS año 2014	75
Ilustración 20: GVA Avalem Joves	76
Ilustración 21: Empleo Público	77

ACRÓNIMOS

APP: Aplicación dispositivos móviles

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CECA: Comunidad Europea del Carbón y del Acero.

CIPFP: Centro de Integración Público de Formación Profesional.

CV: Comunidad Valenciana.

DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

DGTI: Dirección General de Tecnologías de la Información.

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea. EEE : Estrategia Europea de Empleo.

DOCV: Diario Oficial de la Comunidad Valenciana.

EUROSTAT. Oficina Estadística de la Unión Europea.

EURES: Red de Cooperación para el Empleo y Libre Circulación de Trabajadores.

ESO: Educación Secundaria Obligatoria.

FSE: Fondo Social Europeo.

GAP: Gestión y Administración Pública.

GV: Generalidad Valenciana

INEM: Instituto Nacional de Empleo.

IVAP: Instituto Valenciano Administración Pública.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

PIVE: Programa de Incentivo al Vehículo Eficiente.

PNR: Plan Nacional de Reformas.

PO Empleo juvenil: Programa Operativo Empleo Juvenil.

POPFSE: Programa Operativo Comunidad Valencia Fondo Social Europeo.

RATEL: Red Atención Telemática.

RPTS: Relación de Puestos de Trabajo.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.

SERVEF: Servicio Valencia de Empleo y Formación.

TFG: Trabajo Fin de Grado.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.- RESUMEN

El trabajo fin del grado que quiero elaborar va a consistir en analizar las políticas de creación de empleo en concreto en la comunidad valenciana, ya que considero que es un tema que se encuentra bastante castigado en nuestros días por la fuerte crisis económica que esta sufriendo nuestro país y el conjunto de la Unión Europea.

Una vez analizado dichas políticas tanto en el ámbito Europeo, Estatal y de la Comunidad Valenciana. Quiero centrarme en analizar en profundidad las políticas de creación de empleo para poder proponer una propuesta de mejora.

Lo primero que tenemos que tener en cuenta según el artículo 35 de la Constitución Española 1978, que dicho artículo se encuentra encuadrado en el título I “De los Derechos y Deberes Fundamentales” en su Capítulo II, sección 2º “derechos y deberes de los ciudadanos”, que nos establece dicho artículo: “

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.”

También tendremos que tener en cuenta las diferentes normativas Europeas, Estatales y autonómicas referentes a las políticas de creación de empleo.

El trabajo fin de grado estará dividido en capítulos obedeciendo a una estructura adecuada para que el lector pueda comprender la materia que se recoge en cada una de las partes.

En el Capítulo I Introducción, donde se describen los objetivos a alcanzar, el objeto como la metodología empleada para su elaboración siguiendo con la normativa para realizar dicho proyecto establecida por la UPV.

En el Capítulo II tenemos el Marco Referencial que se divide en dos apartados el 1º de la normativa que regulan las políticas de creación de empleo y el 2º marco institucional social y económico de las políticas activas de empleo de la Comunidad Valenciana donde se concretará mas las estrategias de empleo que se llevan acabo.

En el Capítulo III donde se estudiará el Mercado de Trabajo en España y en la Comunidad Valenciana, donde se describe que es el SEPE , el SERVEF y el plan de empleo y formación que desarrolla para conseguir el objetivo final.

En el Capítulo IV se plantea la propuesta de mejora con los datos obtenidos y analizados en los capítulos anteriores. Y por último en el Capítulo V se recogen las conclusiones del estudio llevado a cabo después del análisis y las posibles alternativas de mejora en las políticas de creación de empleo de la Comunidad Valenciana.

2.- OBJETO Y ASIGNATURAS RELACIONADAS

ASIGNATURAS RELACIONADAS

Tanto en la diplomara de “Gestión y Administración Pública” como en el curso puente para la obtención del Grado “ Gestión y Administración pública” me ha aportado algún tipo de conocimiento o habilidad para poder desempeñar mejor mi trabajo en la administración autonómica valenciana.

A continuación se relacionan las asignaturas cuyos contenidos servirán para el desarrollo del trabajo fin de Grado.

TABLA 1: Asignaturas relacionadas

CAPITULOS	ASIGNATURAS	JUSTIFICACIÓN
CAPITULO I	<ul style="list-style-type: none">- Derecho administrativo I y II- Gestión Jurídico Administrativo I y II- Dirección Estratégica de organización públicas.- Gestión de Recursos Humanos	Para poder redactar dicho trabajo, así como organizarlo y exponerlo.

CAPITULOS	ASIGNATURAS	JUSTIFICACIÓN
CAPITULO II	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho Constitucional I y II - Estructuras Políticas I y II - Regímenes de Empleo Público - Derecho administrativo I y II - Gestión Jurídico Administración I y II - Economía de la Unión Europea 	<p>Para conocer los tecnicismos legales y comprender e interpretar el marco legal de la actividad que realizan las administraciones públicas</p> <p>Conocer el modelo organizativo de la Unión Europea, Estatal y de la Comunidad Valenciana.</p> <p>Conocer las políticas de empleo tanto a a nivel Estatal como autonómico.</p> <p>Tener una idea global de como se organiza política, jurídica y territorial del Estado, para poder analizar más detenidamente el área de creación de empleo en la Comunidad Valenciana que es el fin de este trabajo.</p>
CAPITULO III	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho del Trabajo y Seguridad Social - Contabilidad Pública - Gestión Tributaria - Regímenes de Empleo Público 	<p>Como se contabiliza el presupuesto y que partidas se ultiman para las políticas de empleo.</p> <p>Que mecanismos tiene la administración para llevar políticas de empleo a través de ofertas convocatorias etc.</p> <p>Analizar y establecer las directrices de los derechos y deberes de los trabajadores.</p>
CAPITULO IV	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de Recursos Humanos - Gestión Administrativa I y II - Contabilidad Pública - Derecho del Trabajo y S. Social 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar propuesta de mejorar el servicio - Comprender las políticas de gestión de calidad en los servicios públicos. - Comprender los procesos de identificación e indicadores de los procesos de la organización. - Es muy importante para una organización pública la utilización de los recursos eficientemente, es decir saber de que recursos disponemos para poder distribuirlos mejor y dar mas cobertura a la sociedad.

Fuente: Elaboración propia

3.- OBJETO

El objeto de este Trabajo Fin de Grado es realizar un análisis de las políticas de creación de empleo en la Comunidad Valenciana en el año 2015 y anteriores para obtener unos resultados que nos orienten a establecer una propuesta de mejora para acabar o minimizar la crisis económica actual.

4.- OBJETIVOS

Los objetivos de este trabajo es conseguir una administración pública más eficiente y eficaz para establecer una política de creación de empleo que minimice la precariedad de empleo que hay en estos momentos a causa de la crisis económica y que garantice unos servicios mínimos que ayude al crecimiento de la Comunidad Valenciana.

4.- MOTIVACIÓN DEL TRABAJO

Al trabajar en la administración pública y ser Diplomada en Gestión y Administración Pública y al haberme incorporado de nuevo a la vida universitaria para obtener el título de Grado En Gestión y Administración Pública, unos de mis objetivos es prestar de una manera mas eficaz y eficiente mis servicios como empleado publico y obtener la satisfacción de los ciudadanos que utilizan los servicios de la administración.

5.- METODOLOGIA Y PLAN DE TRABAJO

A- METODOLOGÍA ACADÉMICA

Dicho Trabajo Fin de Grado de Gap, es un trabajo propuesto por un profesor de la plantilla de ADE que cumple con la normativa ISO 609/1897 de referencias bibliográfica y la norma ISO 690-2/1997 de referencias bibliográficas de documentos en línea que se incluye dentro de la normativa para realizar el TFG.

Las páginas Webs más utilizadas como son la página de SEPE, del SERVEF, así diarios oficiales como son DOEU, BOE, DOCV, según normativa Europea, Estatal o de la Comunidad Autónoma respectivamente, que en nuestro caso es la Comunidad Valenciana.

El soporte informático utilizado: Pages, Word, Excel, PDF etc...

B. METODOLOGÍA DOCUMENTAL

El trabajo se estructura de la siguiente forma, se compone de cinco capítulos y estos a su vez en diversos apartados o secciones.

En el primer capítulo encontraremos el resumen donde se expone de que va tratar el TFG, objeto, así como se relacionan las asignaturas cursadas tanto en la diplomatura como el grado de GAP, los objetivos y la motivación y plan de trabajo.

En el segundo capítulo tendremos secciones donde la primera la dedicamos a la normativa y la segunda al Marco institucional social y económico de las políticas actuales de empleo en la Comunidad Valenciana.

En el capítulo tercero nos centraremos en el mercado de trabajo en España y en la Comunidad Valenciana, describiendo lo que es el SEPE y el SERVEF y como se organiza y que políticas de empleo se llevan a cabo, teniendo en cuenta de que presupuesto disponemos

En el capítulo cuarto, con los datos obtenidos anteriormente haremos un análisis de las políticas de empleo en concreto de la Comunidad Valenciana para poder hacer la propuesta de mejora por último en el capítulo quinto sacaremos las conclusiones y los que nos aporta dicho trabajo.

C. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Para realizar dicho trabajo se ha dividido en varias etapas:

1. La primera recopilación de información a través de los distintos diarios oficiales como son el BOE, DOUE Y DOCV, así como las páginas Web del SERVEF, SEPE etc...

2. La segunda etapa consiste en seleccionar y analizar la documentación para la obtención de unos resultados y poder elaborar la propuesta de mejora.

3. la tercera etapa consiste una vez seleccionados dicha información se aplicarán los resultados obtenidos y se hará la propuesta de mejora que será el resultado de dicho TFG.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

1.- NORMATIVA

A.- NORMATIVA DE LA UNION EUROPEA

La Unión Europea esta formada en la actualidad por 28 países, en en el que se encuentra España.

Por lo tanto tiene que haber normativa básica que tiene que cumplir cada estado miembro en materia de políticas de empleo.

La normativa Europea que tenemos en materia de política de empleo nos tenemos que remontar a las primeras etapas de la readaptación de la CECA (Comunidad Europea del Carbón y del Acero), donde se concedían ayudas a puestos de trabajo que se veían amenazados por reestructuración industrial.

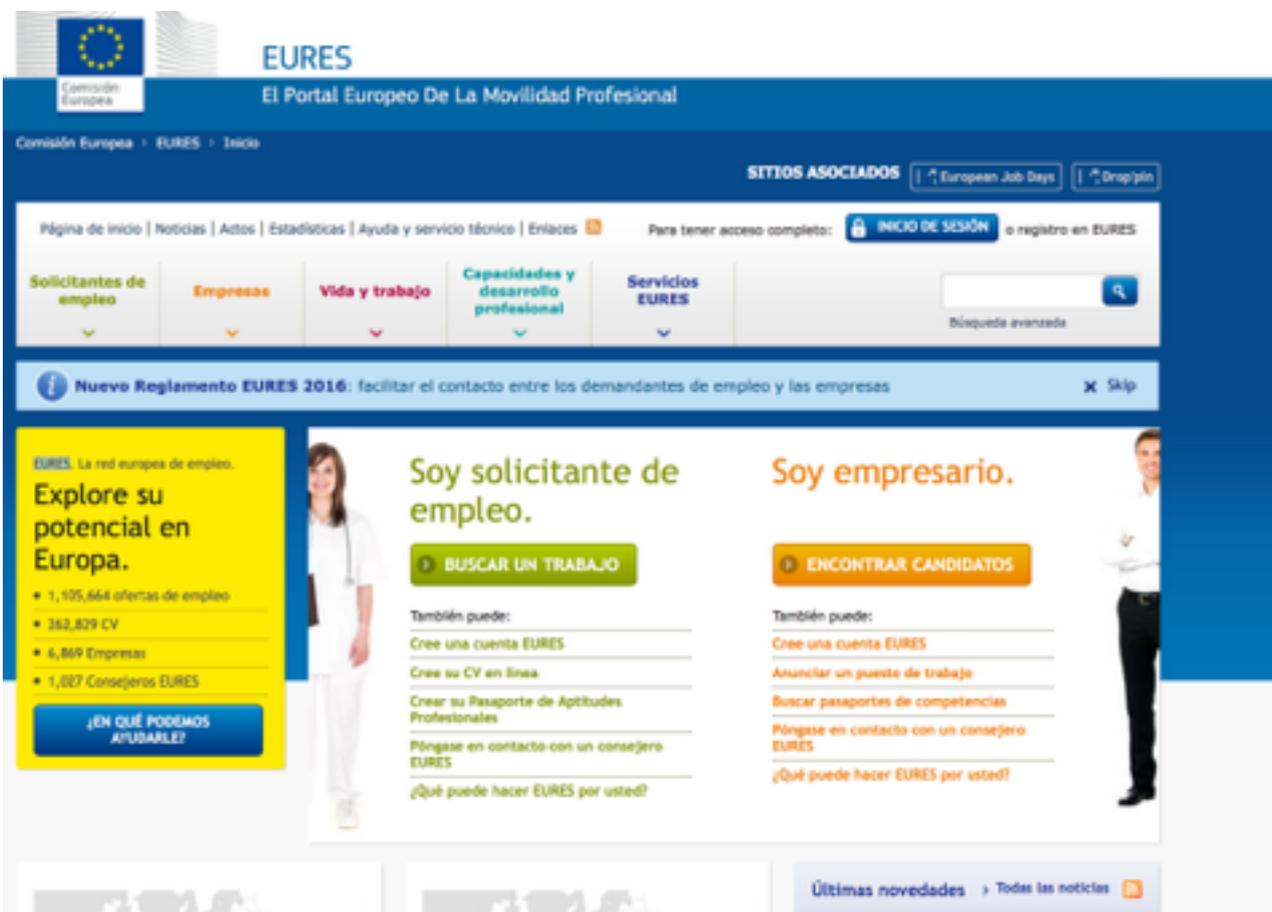
En los años 70 se constituyo el Fondo Social Europeo FSE que su principal objetivo era disminuir el alto nivel de desempleo que existía.

Las políticas de empleo se han ido adaptando según las necesidades de cada década, por lo tanto España al entrar en la UE en el año 1986 ha tenido que adaptar su normativa vigente a la de la UE, por eso se produjo la reforma de la Constitución Española de 1978, que fue en el año 2011 en su art. 135 para establecer la estabilidad presupuestaria de todo el territorio español y cumplir los objetivos marcados por la UE, buscando la estabilidad económica y social del conjunto de los estados miembros.

Un portal Web a tener en cuenta es el EURES, que es una red de cooperación para el empleo y libre circulación de trabajadores. La red EURES su principal función es establecer servicios a las empresas, trabajadores o cualquier ciudadano que desee solicitar información en materia de políticas de empleo para poder beneficiarse de la libre circulación de los trabajadores en todo el territorio que forma la UE para poder garantizar el derecho al trabajo.

La normativa legal que regula el EURES, es el Real Decreto 379/2015 de 14 de mayo por el que se establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de la acción “Tu trabajo EURES-FSE”.

Ilustración 1: Página Web Eures



Fuente: https://ec.europa.eu/eures/public/eures-liferay-portlet-core/assets/gfx/lang_logotypes/logo_es.png

Si observamos las páginas Webs del SEPE y del SERVEF podemos comprobar que hay un apartado dedicado a EURES.

B.- NORMATIVA ESTATAL

La primera normativa que tenemos que tener en cuenta es nuestra Constitución Española de 1978, en su artículo 35 “derecho y deber al trabajo”, que se encuentra en el título I Capítulo I Sección II, que nos dice:

“1.- Todos los españoles tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo, 2.- la ley regulará un estatuto de los trabajadores.”

El derecho y deber al trabajo es un derecho que tiene cualquier ciudadano del estado español y es el que trae riqueza y desarrollo a nuestro país, por lo tanto hay que tener normativa básica que garantice y fomente la formación de empleo.

Otro artículo a tener en cuenta de la Constitución Española es el art. 149 como competencia exclusiva del Estado en el apartado 1. 18ª “ que regule las bases de régimen jurídico de las administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellos; el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades privadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas; legislación sobre expropiación forzosa, legislación básica contratos y concesiones administrativas y el sistema de responsabilidad de todas las administraciones públicas.”

Para poder meter en materia tenemos que tener en cuenta el Real Decreto 7/2015 de 16 de enero, por el que se aprueba la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo. Para poder interpretar esta ley lo primero es definir lo que es la cartera común de Sistema Nacional de Empleo, que se encuentra en el art. 3 apartado c) de dicha ley. “Conjunto de servicios comunes cuya prestación continua, en los términos que establece este real decreto, debe ser garantizada en todo el territorio nacional y por todos los servicios públicos de empleo, ya sea directamente o a través de su colaboración con otros agentes.”

El objetivo de este real decreto consiste en garantizar la prestación de servicios básicos y servicios complementarios que ofrece los servicios públicos de empleo para su propio ámbito territorial.

También hay que tener en cuenta el art. 7 “Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo” que tenemos incluidos los distintos servicios que nos ayudaran a desarrollar los diferentes apartados de este TFG como son:

- El servicio de orientación profesional.
- El servicio de colocación y de asesoramiento a empresas.
- Servicio de formación y calificación para el empleo.
- El servicio de asesoramiento para el auto-empleo y el emprendimiento.

Otra normativa a tener en cuenta es la resolución de 6 de abril 2016 de servicio público de empleo Estatal por la que se aprueba el sistema de firma electrónica mediante captura de firma digitalizada con datos biométricos para relacionarse presencialmente con el servicio público de empleo Estatal BOE nº 99 de 25 de abril 2016.

Esta resolución es importante para poder interactuar con las distintas administraciones públicas telemáticamente a través de sus páginas web y facilitar a los ciudadanos una mayor agilidad a la hora de realizar gestiones y trámites y ser mas eficientes y eficaces a la hora de prestar dicho servicio.

Una normativa muy importante que tenemos que tener en cuenta es la ley 30/1992 Ley Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (ley modificada por la ley 4/1999 nº 285 de 27 de noviembre de 1999. El objeto principal de está ley es la unificación de normas preexistentes para poder tener un texto único de aplicación en todas las administraciones públicas, buscando así el interés legitimo para garantizar los servicios de todos los ciudadanos que se encuentran en el mismo ámbito territorial.

Uno de los artículos a tener en cuenta es su ámbito de aplicación que se encuentre en el art. 2 que establece: “se entiende a los efectos de esta ley por administraciones públicas:

- La Administración General del Estado
- La Administración de las Comunidades Autónomas.
- Las entidades que integran la Administración local etc...”

Y también hay que destacar el tema de términos y plazos que se encuentra en el Título IV de la actividad de las administraciones públicas en el capítulo II, muy importante este tema a nivel administrativo para poder poner en marcha todas las actividades. como puede ser el periodo para presentar documentación en una bolsa de empleo, ofertas de trabajo, subvenciones de desempleo, formación etc.

Esta ley se verá reflejada en varios apartados del trabajo por la interacción entre las administraciones públicas y los ciudadanos en este caso en la materia que nos ocupa de políticas de empleo.

Y por último otra ley que hay que mencionar es la que se publica todos los años sobre los Presupuestos Generales del Estado, donde tendremos que ir a la partida designada para el presupuesto del SEPE para cada año y nosotros estudiaremos el presupuesto del SEPE del año 2014 y 2015

C. - NORMATIVA COMUNIDAD VALENCIANA

La primera norma que tenemos que tener en cuenta es el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana que es la ley orgánica 5/1982 de 1 de julio 1982, reformado por la ley orgánica 1/2006 de 10 abril de 2006. De esta ley hay que destacar en lo referente a materia de empleo el art. 49 apartado 2 8ª Título IV “las competencias” “Gestión de las funciones del servicio público de empleo estatal en el ámbito de trabajo, ocupación y formación.”

Otro artículo a destacar es el art. 61 que se encuentra en el Título VI “Relaciones con la Unión Europea” cabe destacar del artículo las oficinas de promoción de negocios para potenciar la presencia de empresas valencianas que el objeto principal es fomentar las políticas de empleo de la Comunidad Valencia al resto de los estados miembros que componen la UE.

Otra norma importante que hay que destacar la ley 3/2000 de 17 de abril por la que se crea el Servicio Valenciano de Empleo y Formación. Dicha ley se irá desarrollando en el Capítulo III de este TFG, pero lo que hay que mencionar son los objetivos que persigue esta ley que vienen reflejados en el preámbulo de la ley:

- Ser un apoyo activo de la política laboral de la Generalidad Valenciana.

- Guiar la acción hacia la formulación de medidas de orientación laboral.
- Profundizar en el análisis y estudio del mercado de trabajo.
- Prestar una ayuda eficaz a las empresas en las materias de su competencias.

También hay que mencionar el Decreto 194/2013 de 20 de diciembre, del Consell por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Régimen Jurídico del SERVEF, este reglamento desarrolla la ley mencionada con anterioridad.

Y por último hay que mencionar la ley de presupuestos de la Comunidad Valenciana de carácter anual, y ver la partida presupuestaria destinada al SERVEF en este caso de los años 2014 y 2015.

2.- MARCO INSTITUCIONAL SOCIAL Y ECONÓMICO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD VALENCIA

A.- ESTRATEGIA DE EMPLEO EN LA OCDE

Lo primero que vamos hacer es definir lo que es OCDE para poder entrar en materia; la OCDE es la organización para la cooperación y el desarrollo económico que agrupa a 34 países miembros de la UE y su principal función es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas.

En la OCDE hay un foro donde todos los gobiernos trabajan de forma conjunta para solucionar los problemas comunes y aprender de las experiencias vividas para progresar de forma global buscando el interés general de todos los estados miembros en el ámbito social, económico y medio ambiente que está tan de moda en nuestros días.

La OCDE tiene una estrategia para combatir el desempleo y poder así minimizar los efectos de la crisis actual. El 23 de septiembre 2015 publica un informe donde describe las 8 claves sobre el diagnóstico español para poder fomentar la productividad nacional y la prosperidad económica y social (Fuente: Shutterstock)

Ilustración 2: Página Web de la OCDE

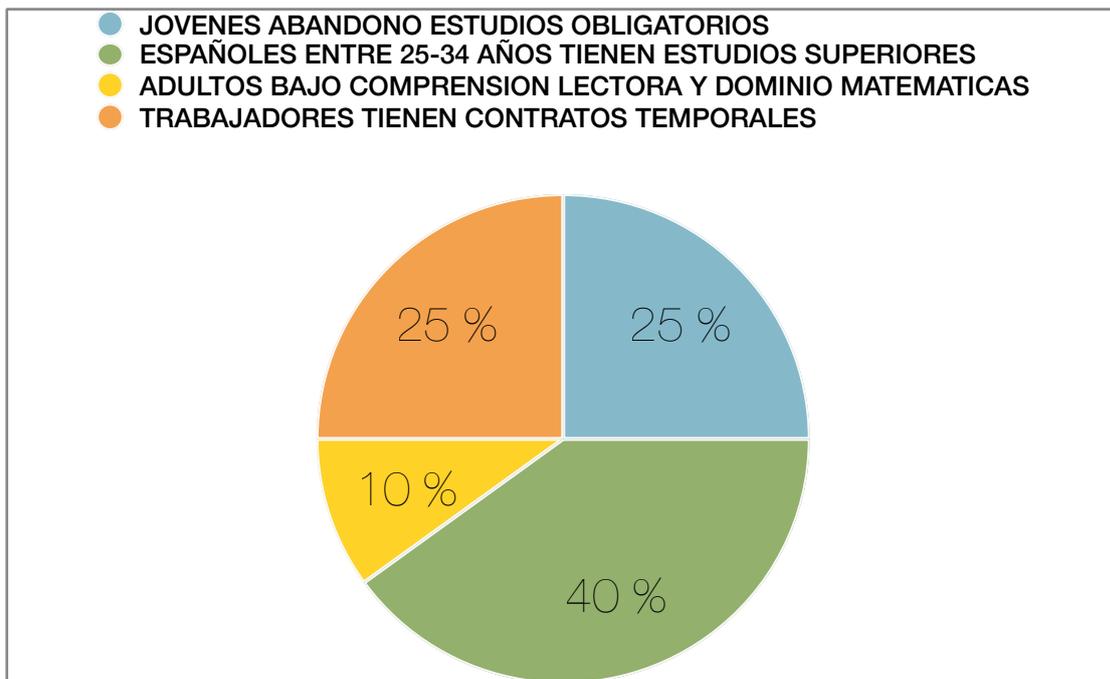
The screenshot shows the OECD website interface. At the top left is the OECD logo with the tagline 'MEJORES POLÍTICAS PARA UNA VIDA MEJOR'. To the right is a 'Follow us' section with social media icons for Twitter, Facebook, LinkedIn, and YouTube, along with a search bar. Below this is a blue navigation bar with tabs for 'Inicio', 'La OCDE', 'Publicaciones', 'Temas', 'Estadísticas', and 'Medios'. Underneath the navigation bar, there is a sub-header 'Centro de México - La OCDE' and a main heading 'Acerca de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)'. The main content area features a video player titled 'OECD Week 2015: Investing in the future: People, Planet, Pro...' with a red play button. To the right of the video is a list of links and statistics: 'Historia' (establecido en 1961), 'Ubicación' (París, Francia), 'Membresía' (35 países), 'Apoyar a los países de Latinoamérica y el Caribe (LAC) en sus esfuerzos de reforma', 'Presupuesto' (363 millones de Euros (2015)), 'Secretario-General' (Angel Gurría), 'Staff del Secretario' (2 500), 'Publicaciones' (250 nuevos títulos por año), 'Observer', 'Resorte', 'Actual', 'Acuario', and 'Folleto'. Below the video player, there are two sections: '¿Qué es la OCDE?' and 'El Centro de la OCDE en México para América Latina'. The '¿Qué es la OCDE?' section states it was founded in 1961 and has 35 member countries. The 'El Centro de la OCDE en México para América Latina' section describes it as an example of the importance of international cooperation.

Fuente: http://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/centrodemexico/50430991OCDE_SPAIN_10cm.jpg

Los principales problemas de España en materia de empleo son:

- 25% de los jóvenes abandonan sus estudios obligatorios.
- 40% de los españoles entre 25 y 34 años tienen estudios superiores.
- 10 millones de adultos tienen bajo comprensión lectora y dominio de las matemáticas.
- 25% de los trabajadores españoles tienen contratos temporales.
- España tiene un bajo gasto en políticas de empleo.
- España no aprovecha las competencias de población activa.
- El porcentaje de medidas está por debajo de la media de OCDE.
- El gasto en educación superior supera la media de la OCDE.

GRÁFICA 1: Principales problemas de España



Fuente: Elaboración propia a partir de os % reflejados con anterioridad

Para solucionar esto la OCDE propone:

1. Mejorar las competencias del alumnado de ESO, donde se elaboren nuevos currículum basadas a aprendizaje memorísticos y motivar al alumnado para que continúe en el sistema educativo.
2. Asegurar que los estudiantes de educación superior adquieran competencias de calidad para su vida profesional.
3. Mejorar las competencias de personas adultas a través del portal "Infórmate"
4. Para mitigar los contratos temporales promover mejoras fiscales para la contratación de los trabajadores para fomentar el empleo estable.

5. Reintegrar a los desempleados al mercado de trabajo a través de medidas activas de empleo, esto implica la modernización de los servicios públicos de empleo, aplicando competencias adquiridas en el lugar de trabajo e impulsar la innovación la productividad, que esto en época de crisis produce un mayor crecimiento.

Lo que hay que hacer es fortalecer el sistema fomentando:

- La mejora al acceso a la información sobre educación y mercado de trabajo.
- Impulsar la colaboración entre agentes de todos los ámbitos.
- Financiación más eficiente.
- Fortalecer el sistema a través de la colaboración entre las administraciones públicas, agentes sociales y económicos.

B.- ESTRATEGIA DE EMPLEO EN EUROPA

La necesidad de trabajar es un deber y un derecho de cualquier ciudadano de la UE para poder ser autosuficiente y poder vivir dignamente.

El empleo proporciona al ser humano un grado de satisfacción personal así como una estabilidad económica y por lo tanto una gran independencia y libertad para poder desarrollar las habilidades propias de cada individuo, así como la integración en la sociedad, esto conlleva a la contribución de la riqueza de un país y a su crecimiento y por lo tanto a una disminuir la tasa de desempleo y de la pobreza.

El objetivo de la Unión Europea es trabajar en conjunto y buscar los mismos fines para lograr una estabilidad económica fomentando el bienestar de todos los habitantes que integran dicha sociedad, por lo tanto hay que buscar el bien como de todos los estados miembros coordinados sus políticas de empleo, formación etc...

La EEE lo que intenta impulsar es a coordinar las políticas de empleo de todos los estados miembros, así como de los demás países asociados y candidatos. El origen de la EEE tiene sus inicios sobre los 1997 estableciendo unas normas comunes para las políticas de empleo con un seguimiento de control, por lo tanto se creó un Fondo Social Europeo (FSE) para la aplicación de las políticas de empleo concertadas.

La EEE funciona a través de la Comisión Europea que esta se encarga en detectar y analizar las prioridades comunes acordadas por los estados miembros para desarrollar las políticas de empleo.

El encargo de tomar las directrices de las políticas de empleo es la Comisión Europea previa consulta con el parlamento Europeo y el resto de instituciones consultivas.

La Comisión Europea es la encargada de realizar el control de la EEE para poder realizar un informe anual para poder evaluar las políticas de empleo para poder mejorar la situación del empleo, así como puede realizar recomendaciones específicas de cada país miembro de la UE.

Estos controles de seguimiento lo hace a través de la oficina estadística de la UE (Eurostat).

La EEE su forma de actuar es a través de un procedimiento “abierto de coordinación” por lo que representantes de los estados miembros se reúnen para analizar las prioridades de las políticas de empleo buscando el intercambio de las buenas prácticas en materia de políticas de empleo buscando el conjunto del aprendizaje mutuo de todos los estados miembros, para todo esto cuenta con el apoyo de investigadores independientes, así como socios locales.

Hay que destacar las directrices integradas en la UE para 2020 que son:

1. Garantizar la calidad y la viabilidad de las finanzas públicas.
2. Abordar los desequilibrios macroeconómicos.
3. Reducir los desequilibrios dentro de la zona euro
4. Optimizar el apoyo a la investigación el desarrollo y la (I+D+i) reforzar el “triángulo del conocimiento” y liberar el potencial de la economía digital.
5. Mejorar la utilización eficiente de los recursos y reducir los gases de efecto invernadero.
6. Mejorar el entorno empresarial y de los consumidores y modernizar y desarrollar la base industrial para garantizar el pleno funcionamiento del mercado interior.
7. Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.
8. Conseguir una población activa cualificada que responde a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente.

9. Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles, e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente.
10. Promover la inclusión social y lucha contra la pobreza.

Lo que pretende la EEE es crear más y mejores empleos y con la Estrategia Europea 2020 se persigue alcanzar una economía social de mercado sostenible invirtiendo en investigación conocimiento e innovación, la EEE esta cada vez más relacionada con las políticas micro y macroeconómica en general y con el pacto de estabilidad y crecimiento en particular.

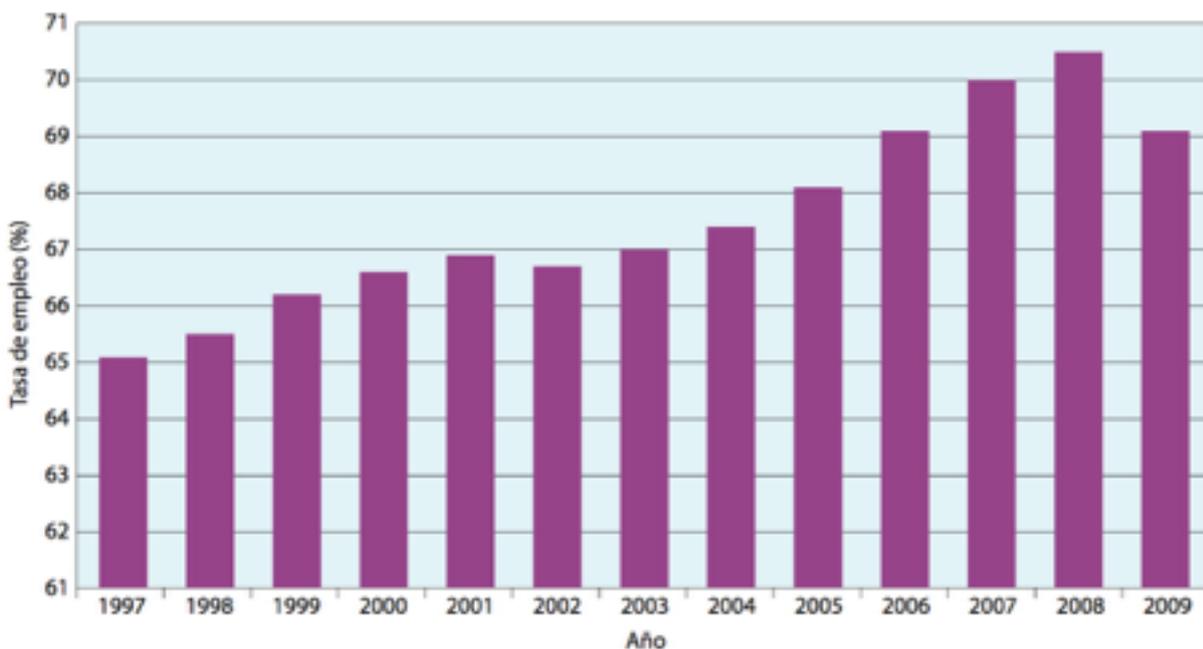
La EEE se esta adaptando a los nuevos tiempos buscando el capital humano, así como la calidad del trabajo, para ello es una prioridad principal desarrollar la educación y la formación sobre todo de los jóvenes para poder motivar a la productividad de un país creando la estabilidad del empleo y a su vez la riqueza de un país.

Un factor importante para la creación de empleo estable es la involucración de las organizaciones empresariales, como sindicales y también las instituciones educativas que será las herramientas indispensables para impulsar a los mercados de trabajo.

Las mejoras previstas para 2020, es trabajar en conjunto toda la UE, ya que al buscar las prioridades en común de los estados miembros hay más interconexión entre todos ellas buscando las directrices generales para buscar una estrategia de empleo para buscar el bien como de toda la UE, pero se vera los frutos a largo plazo, ya que lleva un periodo de adaptación por las políticas de empleo específicos de cada estados miembro, pero el objetivo global que se intenta conseguir es bajar la tasa de empleo al menos al 75% de la población entre 20 y 64 años, así como reducir la tasa de abandono escolar a un 10% e incrementar hasta el 40% el porcentaje de personas con educación superior y por último reducir en 20 millones el número de personas que viven en situación de precariedad.

GRÁFICA 2: Tasa de empleo entre la población 20 y 64 años

Tasa de empleo de la población entre 20 y 64 años de edad en la Unión Europea, de 1997 a 2009



Fuente: Eurostat.

C.- ESTRATEGIA DE EMPLEO EN ESPAÑA

Para ponernos en materia vamos a basarnos en el plan estratégico español de activación para el empleo para los años 2014-2016, lo primero que tenemos que tener en cuenta es el problema económico y financiero de España producido por la crisis del 2007 que ha tenido un efecto directo en nuestro país en la destrucción de empleos alcanzando una tasa de casi 26% en el tercer trimestre 2013.

Esta crisis en España se ha producido principalmente por las debilidades estructurales del mercado de trabajo derivadas básicamente de la excesiva rigidez en la regulación de las condiciones internas de trabajo, la segmentación en las condiciones laborales entre trabajadores temporales e

indefinidos y una estructura de negociación colectiva alejada de las necesidades reales de empresas y trabajadores, tal y como se desprende de los informes del Banco de España, OCDE, Comisión Europea y el Fondo Monetario Internacional.

Otra razón importante de la crisis producida en España es la cantidad de familias que estaban endeudadas por encima de sus posibilidades económicas producidas a su vez por la facilidad que daban las entidades financieras a la hora de conceder préstamos más allá de la cantidad permitida y estando todo sobrevalorado, debido al Boom inmobiliario, y cuanto que las familias dejaron de ser solventes a causa de la pérdida de empleo se produjo una pérdida del poder adquisitivo de la población y por tanto se produce el efecto dominó, donde las entidades financieras no pueden soportar dicho desfaldo produciendo el colapso y por lo tanto la crisis española y a su vez la de toda Europa.

Con la situación que produce la crisis se tiene que buscar un mecanismo para la protección de desempleo adoptando políticas activas de creación de empleo, por lo tanto es necesario hacer una reforma laboral, que es la ley 3/2012 de 6 julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que con esta ley se pretendía frenar la destrucción de empleo tanto a corto como a largo plazo para poder recuperar el poder adquisitivo de la población española.

Esta reforma de trabajo es una reforma estructural y por lo tanto se verán sus frutos a largo plazo, por esto se hace hincapié en la formación de los trabajadores y a la intermediaria laboral como avance hacia un modelo de flexiseguridad.

Por lo tanto el Consejo Europeo recomendó a España una reforma orientada en aumentar la eficacia de las políticas activas de empleo y reforzar la coordinación entre los servicios públicos de empleo nacionales y regionales.

El gobierno español quiere enfocar la agenda económica en dos grandes líneas de actuación que son:

1. Profundidad en las reformas y favorecer la recuperación económica.
2. La creación de empleo: las medidas recogidas en el Plan de Reformas (PNR 2014) se estructura en torno a 5 áreas que se detallan a continuación:
 1. Saneamiento fiscal diferenciado y favorecedor del crecimiento.
 2. Restablecer las condiciones normales de préstamo a la economía.
 3. Fomentar el crecimiento y la competitividad actual y futura.
 4. Lucha contra el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis.
 5. Modernizar la administración Pública.

Estas 5 áreas van enfocadas para sentar las bases del cumplimiento de los objetivos marcados para el Plan Estratégico Europeo 2020.

Para subsanar la crisis que hay en España en estos momentos hay que garantizar el funcionamiento competitivo y continuado de la economía española, para conseguir esto es necesario involucrar a la participación de los trabajadores y esto se consigue motivando al trabajador a través de programas de formación, así se tendrán unos trabajadores cualificados y más competitivos que fomentaran el crecimiento del empleo y a su vez se producirá el crecimiento económico que ayudará a mejorar la situación económica en España y su calidad de vida.

Para llevar acabo el PNR de 2014 es muy importante tener en cuenta el marco normativo y se articula en 6 ejes fundamentales que son:

1. Orientación.
2. Formación
3. Oportunidades de empleo.
4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
5. Emprendimiento.
6. Mejora del marco institucional.

Estos ejes permitirán clasificar el conjunto de servicios y programas para reforzar la activación e inserción de los trabajadores desempleados y permitan mejorar sus capacidades y adaptarlas de manera dinámica a las necesidades del sistema productivo.

Para cumplir estos objetivos propuestos se ha creado un sistema de indicadores que nos permitirá evaluar los resultados obtenidos para tomar decisiones que nos ayudarán a sentar las bases de la nueva Estrategia.

Para reactivar el mercado de trabajo hay que promover la creación de empleo y así disminuirá el paro, pero esto se producirá a un ritmo lento, por eso hay que establecer políticas de activación en desarrollo de la Estrategia de activación que a continuación se detallan:

1. El elevado porcentaje de desempleados de larga duración. El 2º trimestre de 2014 el 62% de los desempleados llevaban un año ininterrumpido o más en paro y casi un 42,4% llevaba 2 años o más, por eso hay que hacer una política de empleo sobre este colectivo de pardos a través del desarrollo de los servicios

públicos bonificando el sector empresarial a la hora de controlar a este tipo de desempleados.

2. El alto porcentaje de desempleados con un nivel de calificación bajo derivado por el alto nivel de abandono escolar teniendo en cuenta que el 54,9% de los desempleados no había superado la 1ª etapa de educación secundaria. El 11,7% no tenía estudios secundarios, estas cifras son muy elevadas respecto de los menores de 30 años.

Por lo tanto aquí habría que hacer políticas de empleo a cursos de formación enfocados a tener una cualificación académica adecuada teniendo en cuenta la demanda de los mercados laborales, que son estos los que producirán la creación de empleo y así la disminución del paro de este colectivo.

Por otro lado, la situación del mercado de trabajo de los jóvenes viene marcado en gran medida por la situación general del mercado de trabajo. A pesar de las elevadas tasas de desempleo que se registran entre los menores de 25 años respecto de los adultos que se sitúan en España por debajo de la media UE, es decir que la tasa de desempleo juvenil sigue siendo el doble de la tasa general, si lo comparamos con otros países de la UE, podemos decir que Italia cuadruplica la tasa general de paro, mientras que Alemania tiene una tasa de paro juvenil del 50% superior respecto de los adultos.

Otra clase de desempleados son los llamados minis que son los que no trabajan, ni estudian, estos jóvenes lo que intenta promover son los contratos de formación y aprendizaje para favorecer la inserción en el mercado laboral una vez terminada dicha formación.

El mercado laboral está experimentando un cambio con las nuevas contrataciones de menores de 30 años a través de los contratos en prácticas, así como los trabajadores que se lanzan por cuenta propia son los llamados nuevos emprendedores.

Estos emprendedores son llamados también autónomos o pequeños empresarios que innovando haciendo un estudio de mercado quieren hacerse en hueco en la vida laboral.

Otro sector importante de desempleados son los mayores de 55 años este sector ha sido muy castigado por la crisis financiera y económica y son trabajadores que se han encontrado muy desubicados a la hora de poder reincorporarse al mercado de trabajo y el género femenino se ha visto más afectado.

Este colectivo de desempleados tiene una tasa de desempleo del 19,8% en el 1º trimestre de 2014. Siendo el 20,3% para hombres y 19,1% para mujeres, aunque se sitúa por debajo de la media nacional del 25,9%, es casi 14 puntos porcentuales superior a 2007.

Si juntamos los parados de larga duración con los mayores de 55 años en el 1º trimestre 2014 tenemos una tasa de 75% de parados, por lo tanto hay que fomentar políticas activas de empleo.

Las técnicas actuales de mercado de trabajo se puede catalogar en 3 niveles según la mayoría de expertos que son:

- A. Actividades sin buenas perspectivas.
- B. Actividades que muestran indicadores positivos.
- C. Actividades que han registrado la crisis y muestran buenas perspectivas.

A continuación vamos a desarrollar estos niveles.

El primer nivel: Actividades sin buenas perspectivas. La primera actividad que ha sufrido mayor deterioro en esta crisis ha sido el sector de la construcción, esto se ha producido por la existencia de un gran stock en la vivienda nueva sin salida en el mercado, que lo han saturado, que las grandes empresas se han tenido que reinventar a través de los programas de rehabilitación y mantenimiento y a las nuevas exigencias legales de la calificación energética.

Otro sector afectado es el comercio, este sector es el que también se ha deteriorado debido a la crisis por la oferta y demanda y del poder adquisitivo de los miembros que componen la sociedad afectada. Este sector se ha tenido que reinventar a través de la innovación y sobre todo con el empuje del comercio electrónico, con la evolución de las nuevas tecnologías esta impulsando el sector, así como la creación de franquicias solventes que supone una oportunidad para impulsar el mercado laboral y por tanto contribuir a la creación de empleo.

El segundo nivel: Actividades que muestran indicadores positivos. Otro sector que ha sufrido la crisis son los servicios sociales muy relacionado con la salud y calidad de vida, se esta convirtiendo en campo de acción para la iniciativa privada ante el retorno de la iniciativa pública.

Otro sector es el de automatización que muestra signos de recuperación a través de las políticas activas que propone el gobierno a través de la renovación del parque automovilístico incentivando a

los futuros compradores de vehículos nuevos dándoles una subvención como es el Plan PIVE y innovando el desarrollo de nuevo modelos híbridos, eléctricos etc.

También tenemos que tener en cuenta el sector de la industria textil y del calzado, donde también se han tenido que innovar a través de prendas inteligentes buscando la demanda del consumidor que cada vez es más exigente, personalizando los productos con la ayuda de las nuevas tecnologías, por lo tanto se intenta producir menos productos pero de mayor calidad.

Y por último vamos a mencionar el tercer nivel: Que son las actividades que han resistido la crisis y mantienen buenas perspectivas. Uno de los sectores que ha resistido la crisis son los productos agroalimentario introduciendo nuevos productos a través de la incorporación de la innovación para crear productos ecológicos, ya que tienen gran peso en la exportación.

Otro sector que también ha soportado la actual crisis es el sector del turismo, también innovando promocionando el turismo de interior, de aventura etc., y a través de ofertas atractivas que atraen a los consumidores.

Para potenciar esto hay detrás una gran actividad logística que contribuye a que las empresas sean más competitivas y aprovechar mejor sus recursos innovando a través de las nuevas tecnologías etc., que eso a la larga proporciona un ahorro considerable que repercute al final en los futuros consumidores.

Para mejorar las perspectivas de empleo hay que hacer un estudio de mercado y analizar que actividades demanda el mercado laboral para poder hacer políticas de activación y como consecuencia potenciar la creación de empleo y crear riqueza a un país y ser más competitivo.

Las actividades que presentan mejor dinamismo son el turismo, la hostelería, el ocio y la restauración, que estas actividades están muy relacionadas entre sí, o dicho de otro modo se complementan.

El Turismo a grosso modo es el que engloba todo, ya que se retroalimenta del sector ocio que son las actividades de todo tipo, la hostelería y la restauración y como no el comercio, todo genera un volumen de empleo a corto/largo plazo y según estaciones del año se ve más potenciado por la demanda. También hay que tener en cuenta la demanda impulsada por el colectivo de la tercera edad, que es el que hace mantener el turismo en épocas de baja demanda ofreciendo ofertas atractivas.

El Sector hostelero, como de ocio necesitan de personal cualificado, como son personal con dominio de varios idiomas, preparación de catering, etc., ya que muchas veces el turismo viene impulsado por eventos deportivos etc., para tener éxito en este sector también hay que tener en cuenta la situación geográfica, la climatología y los recursos de explotación agroalimentaria de cada región, que es muy importante, ya que potencia el mundo rural que tiene perspectivas de crecimiento legadas al aumento de la exportación y a las innovaciones tecnológicas.

Para conseguir todo esto hay que tener en cuenta una buena formación y aprendizaje del personal para conseguir buenos profesionales, así se reactiva el mercado laboral y disminuye el desempleo y se crea riqueza en un país.

Otro sector a tener en cuenta es el de la construcción que es el más afectado en la crisis, pero se tiene que reactivar a través de las nuevas tecnologías creando nuevos materiales más competitivos, pensando en la gestión de calidad medioambiental, este sector fue impulsado a través de la creación de las instalaciones de domótica y energías renovables (calificación energética).

También hay que destacar como generadores de empleo a las nuevas tecnologías que engloba la comunicación, la innovación y el desarrollo tecnológico de los procesos productivos tiene más oportunidades en el mercado laboral, como por ejemplo programadores de Webs, exporte en redes sociales etc.,

Muchos trabajadores necesitan formación tienen que potenciar las habilidades sociales, así como el trabajo en equipo, para una mejor organización empresarial.

La estrategia española de activación para el empleo cumple un papel importante que son las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo (SEPE), en lo que se refiere a la intermediación entre la oferta y la demanda de empleo y gestión de las políticas activas.

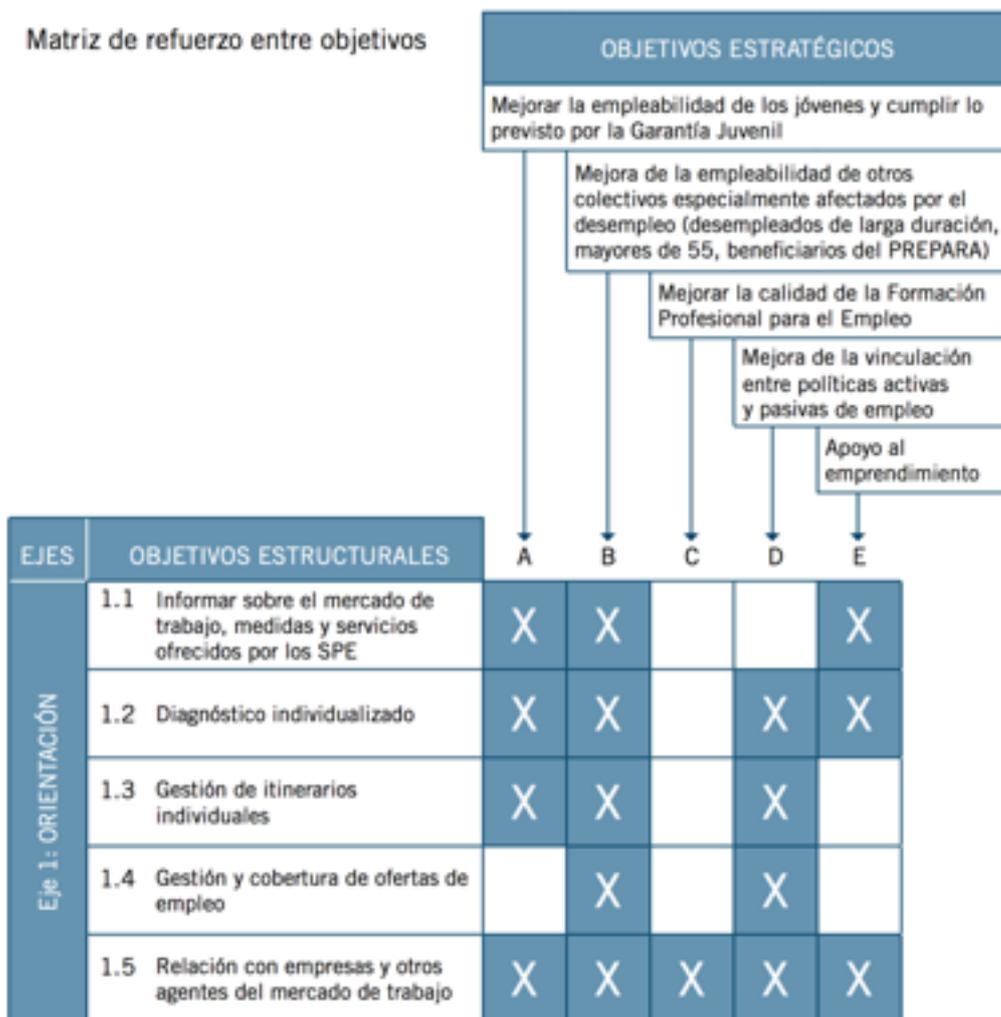
Las políticas activas se definen como el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Las estrategias individuales y todas las actuaciones de los servicios públicos de empleo en materia de políticas activas de empleo se ajustarán a los principios rectores que a continuación se mencionan:

1. De coordinación, colaboración, transparencia, participación activa, mejora y modernización de todos los agentes integrantes del sistema nacional de empleo y de su marco institucional.
2. De eficacia, servicio a la ciudadanía orientación a resultados especialmente los relativos a la inserción efectiva y sostenida, la reducción de los periodos de desempleo, la cobertura de vacantes, los servicios a las empresas y la satisfacción de empleadores y demandantes.
3. De programación, seguimiento detallado de la gestión y evaluación del resultado de las actuaciones y del cumplimiento de objetivos.
4. De garantía del principio de unidad de acceso y atención a los usuarios, así como de garantía de atención a los jóvenes sin ocupación que no cursan formación en los términos de la Garantía Juvenil, de modo que se facilite la movilidad de los trabajadores.
5. De garantía de la igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, prestando especial atención a los colectivos que más precisen.
6. De tramitación personalizado de los demandantes de empleo a través de la determinación temprana y gestión de su perfil.
7. De protección ante el desempleo a través, no solo del derecho a la prestación económica, sino de la promoción de la activación y reinserción de los demandantes, reforzando la vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo.
8. De ajuste y adecuación de los objetivos de las políticas activas de empleo a las necesidades de sus destinatarios y a las del mercado laboral, atendiendo a la realidad del territorio en que se apliquen.
9. De apertura a la sociedad, facilitando la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados.

10. De fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, estableciendo relaciones con las entidades del mundo empresarial que puedan aportar su conocimiento y experiencia.

Ilustración 3: matriz de refuerzo entre objetivos



Fuente: Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado <http://publicacionesoficiales.boe.es>

La estrategia cuenta con el objetivo global que a su vez se desglosa en dos tipos:

1. Objetivos estratégicos o prioritarios: que son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, y en los cuales se tienen que localizar la atención y el esfuerzo durante un periodo de tiempo.

Los objetivos estratégicos en el periodo 2014-2016 se orientan sobre:

1. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por la garantía juvenil
2. Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo; como son:

1. Parados de larga duración.
2. Mayores de 55 años.
3. Beneficiarios programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección de empleo.
4. Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
5. Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.
6. Impulsar el emprendimiento.

2. Objetivos estructurales: son aquellos de naturaleza estatal, por lo que tienen que ser atendidos mediante actividades desarrollados sostenidamente a lo largo del tiempo.

Los objetivos estructurales son:

1.- Orientación:

- A. Información sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidas por los servicios públicos de empleo.
- B. Diagnóstico personalizado que mide el grado de empleabilidad y clasificar al demandante según sus necesidades.
- C. Gestión de itinerarios individuales personalizados.
- D. Gestión y cobertura de ofertas de empleo: informar y gestionar ofertas de empleo.
- E. Reclamación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo.

2.- Formación:

- A. Incrementar el esfuerzo formativo en la formación profesional para el empleo.
- B. Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo.
- C. Promover la formación acreditable.
- D. Promover la formación en alternancia (la experiencia la laboral).
- E. Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.
- F. Promover una oferta dirigida especialmente a colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.
- G. Mejorar los sistemas de seguimiento y evolución de la calidad de la formación para el empleo.

3.- Oportunidad de empleo:

Tiene por objetivo incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo y los objetivos más importantes son:

- 1. Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades para proporcionar trabajo.
- 2. Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento.
- 3. Aflorar empleo en economía sumergida.
- 4. Fomentar la inserción laboral de personas desempleadas receptoras de prestaciones por desempleo.

4.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo:

Las actuaciones van dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros y tiene por objetivos estructurales:

1. Remover obstáculos en el acceso al empleo: disminuir obstáculos situación socioeconómica, personas etc.
2. Promover la movilidad funcional y sectorial (donde hay baja oferta en el mercado laboral).
3. Promover la movilidad geográfica (formación que existan en otras zonas del país o extranjero).
4. Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Y por último tenemos:

5.- Emprendimiento.:

Actividades van dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el autoempleo, trabajo por cuenta propia y encontramos como objetivos estructurales:

1. Formación y asesoramiento a emprendedores, viabilidad de los proyectos empresariales.
2. Apoyo a las iniciativas empresariales mejorando la eficacia y eficiencia de los servicios.
3. Promover el desarrollo territorial creación de nuevas iniciativas empresariales en zonas rurales
4. Fomentar la cultura emprendedora.
5. Fomento de empleo autónomo, incorporación a los desempleados al empleo autónomo y economía social.

D.- POLITICA DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

La comunidad valenciana también presenta un plan estratégico para los años 2014-2020 con las empresas y los ciudadanos por el pleno empleo.

Lo primero que vamos a hacer es definir en que consiste el plan estratégico del SERVEF que va dirigido a los ciudadanos y empresas un servicio de referencia para su eficacia, además debe coadyuvar con sus políticas a la consecución en el medio y largo plazo del cambio del modelo productivo impulsado desde el Consell, a través de la estrategia de política industrial y de otras iniciativas de política económica.

El plan se ha estructurado a través de la definición de misión y visión se valoran los objetivos estratégicos para el 2014-2020 y se constituyen distintos grupos de trabajo.

Ilustración 4: Estructura y niveles del Plan Estratégico

Gráfico 1: Estructura y Niveles del Plan Estratégico



Fuente: http://www.impulsalicante.es/wp-content/uploads/Pla_Estratègic_SERVEF_2014-202011.pdf

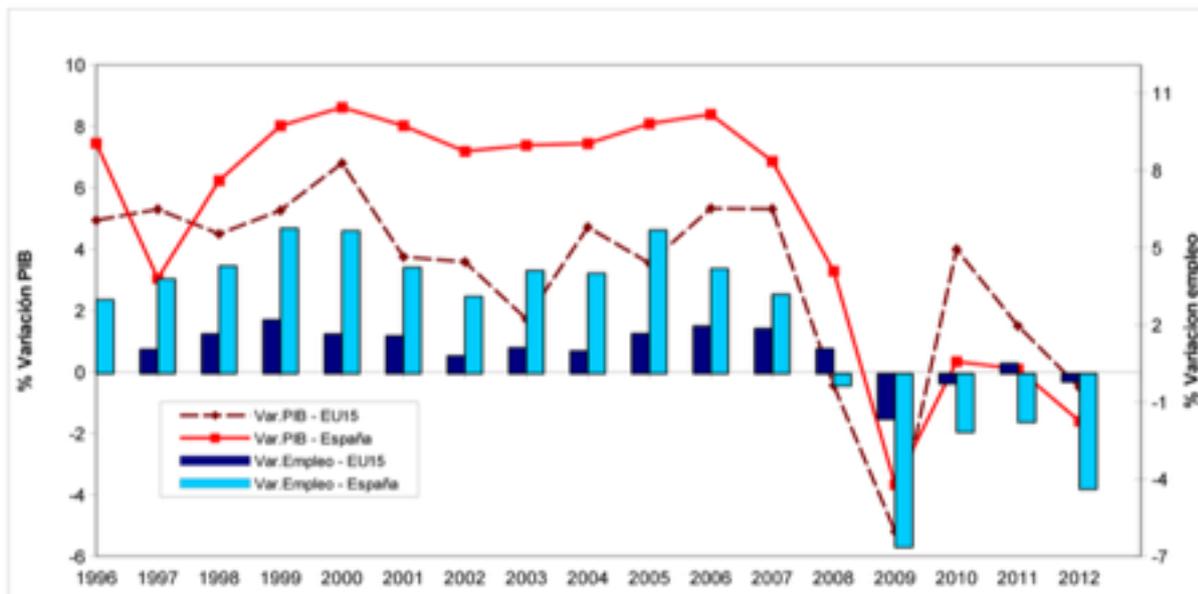
Las principales claves que propone la estrategia del SERVEF para 2020 es implementar las herramientas necesarias para ofrecer al 100% de los desempleados valencianos una orientación personalizada on-line o presencial, por medio de la cual se canalizan las acciones de:

1. Formación.
2. Fomento de empleo.
3. Intermediación que sean más convenientes para el perfil o la persona en cuestión.

Para podernos meter en materia tenemos que tener en cuenta la situación del mercado laboral y tendencias previstas para las políticas activas en España.

GRÁFICA 3: Evolución Empleo y PIB en España UE

Gráfico 2: Evolución Empleo y PIB en ESPAÑA- UE



FUENTE: http://www.impulsalicante.es/wp-content/uploads/Pla_Estratègic_SERVEF_2014-202011.pdf

El perfil que hay en la Comunidad Valenciana de desempleados según colectivos ha supuesto un cambio importante que vamos a detallar a continuación:

1. Composición más equilibrada entre sexos:

1. Hombres: 49,7%
2. Mujeres: 50,3%

2. Superior intensidad relativa de la crisis entre los desempleados de nacionalidad extranjera (24,4% de incremento: 70% nacionalidad española).

3. Mayor sesgo hacia bajo niveles formativos (pasan de representar el 54% de total al 57,6%).

4. Y una elevada concentración de desempleados con edades comprendidas entre los 35-54 años que ha pasado de representar el 43,8% del total de desempleados al 52,3% actual.

A través de los datos obtenidos en encuestas y múltiples reuniones internas desarrollar un DAFO del SERVEF que vamos a representar en un cuadro gráfico.

Ilustración 5: DAFO SERVEF

Debilidades
<p>Falta de coordinación en el diseño estratégico y la implementación de las PAE. No existe una estrategia unificada en la planificación. Segregación "factual" entre los departamentos del Servef de formación y empleo</p> <p>Se adolece de procesos de evaluación y mejora continua. Ausencia de procedimientos reglados y ausencia de una metodología de gestión/trabajo por proyectos</p> <p>Complejidad de la organización y compartimentos estancos, que derivan en rutinas de trabajo anticuadas e inerciales. Excesiva parcelización de los flujos de información/comunicación</p> <p>Ausencia de identidad corporativa del Servef y de una imagen corporativa potente: falta de motivación colectiva para identificar un proyecto común (no identificación del empleado con los objetivos y valores de la organización)</p> <p>Deficits en comunicación interna, externa, open government. Escaso alcance/divulgación de los servicios de empleo, formación y de orientación laboral que desarrolla el SERVEF. Los servicios telemáticos no están difundidos y requieren mejoras.</p> <p>El impacto de las PAE con su diseño actual es bajo, llegan a un porcentaje reducido del número de desempleados. Esta visión es igualmente válida para la intermediación que realiza el SERVEF.</p> <p>Desajustes temporales entre los periodos óptimos de programación y puesta en marcha de la misma y su necesaria conciliación con la planificación de la Administración General del estado (PAPE y PNR)</p> <p>Escaso nivel de colaboración público-privada.</p>
Amenazas
<p>La imagen/marca SERVEF está asociada a la gestión de la prestación por desempleo (oficina del paro) y no la prestación de servicios para el empleo</p> <p>La crisis económica, el alargamiento de los periodos de desempleo (desencanto).</p> <p>La existencia de obligaciones pendientes de pago por parte del Servef (impagos) a distintas entidades puede condicionar la disposición de éstas a colaborar en el futuro. Ello, también, lastra la imagen del Servef</p> <p>Los demandantes de empleo del Servef vienen presentando, por lo general, grados bajos de capacitación.</p> <p>Hiperburocratización en la gestión de los fondos europeos</p>

Fortalezas

Organización y estructura sólida y asentada: servicios centrales, territoriales y red de centros Servef de formación (13) y de empleo (55)

El SERVEF lo forman aproximadamente 1.500 personas, se trata de personal comprometido con el trabajo que desarrollan y potencialmente motivables. Ausencia de obstáculos reales para el establecimiento de un sistema interno (del organismo) y normalizado de coordinación para la planificación y gestión.

Dirección implicada en la planificación. Nueva metodología de dirección del organismo: apertura al trabajo en equipo (indispensable concretar directrices de funcionamiento a todos los departamentos).

Desarrollo e implementación de distintas utilidades en internet (gvajobs, citaprevia, inscripción autoentrevista, Portal del Emprendedor, consultas e información en general...)

Sistemas de gestión adecuados e **importantes recursos tecnológicos de apoyo a la gestión** (aplicaciones informáticas, guías, páginas web...). **Sistema de información propio para la gestión de la intermediación laboral**, lo que permite definir al Servef con total autonomía su propia estrategia en la prestación de estos servicios.

Disposición a la colaboración y participación de los agentes sociales, que forman parte del Consejo de Dirección, así como también con Ayuntamientos y otras entidades para la realización de acciones conjuntas (vgr. Plan de Empleo Conjunto)

Oportunidades

Disponer de una gran red de oficinas SERVEF en el territorio supone un gran potencial para el contacto con los trabajadores y las empresas, así como para la difusión de las políticas activas de empleo (no hay que asumir grandes inversiones en infraestructuras físicas)

Posibilidades de conveniar y establecer acuerdos de colaboración con otras administraciones, agentes económicos y sociales y otras instituciones para la prestación de servicios de empleo y formación

Explotación del **e-learning** (canales electrónicos o recursos formativos digitales) es una oportunidad para poder facilitar la formación a un mayor número de trabajadores

Agenda Digital Valenciana. Generalización del uso de la estrategia digital para tramitación de procedimientos

Una estrategia potente en materia de comunicación y difusión logrará elevados retornos dados los reducidos niveles de partida

Nuevo Reglamento organización del Servef supone: reincorporación de de la gestión de la formación para el empleo por el Servef; o la existencia de un departamento específico **de planificación estratégica de los servicios que presta el organismo;**

Evaluación de cargas de trabajo y reasignación de efectivos impulsada por el departamento competente en materia de función pública

Los principales objetivos del Plan Estratégico de SERVEF para el periodo 2014-2020 consiste en:

1. Mejorar efectivos de la empleabilidad de los valencianos.
2. Incremento sustancial de la cantidad y la calidad del servicio a los ciudadanos y empresas.
3. El crecimiento de los ratios de inserción del SERVEF a través de un conocimiento de las necesidades de mercado laboral.
4. Aumento de la presencia y colaboración de los servicios públicos con sus grupos de interés.
5. Eficacia y eficiencia de los procesos evaluación y mejora continua.
6. Política de recursos humanos moderna, motivadora, flexible y eficiente, el SERVEF cuenta con una plantilla de unos 1500 empleados.

Los recursos de los que dispone el SERVEF para llevar a cabo el plan son los siguientes:

1. Los recursos presupuestarios necesarios que se establecerán en la ley de presupuesto anual tanto a nivel Estatal como de la Comunidad Valenciana.
2. Hay que resaltar que para 2014 el presupuesto del SERVEF asciende a 227 millones de euros de los cuales:
 - Un 68,5% procede del SEPE.
 - Un 68,5% fondos propios.
 - Un 2,9% fondos Europeos estos últimos están financiados operaciones último tramo de la programación 2007-2013.
3. La ejecución del plan estratégico será:
 - Programa Operativa Comunidad Valenciana (POCV-FSE) 2014-2020.
 - La propuesta en funcionamiento Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020.
4. La implantación de estas dos iniciativas vendrán reflejados en el incremento de los presupuestos del SERVEF durante los próximos años:
 - El POCV-FSE rondaron las 350 millones de euros.
 - PO Empleo juvenil 160 millones de euros.

5. Los recursos tecnológicos de los cuales tenemos que disponer son los siguientes:

- Plataforma de orientación on-line.
- Elaboración de una metodología y herramientas para la realización de itinerarios de inserción.
- Red de orientación Comunitat que recoja la información de todas las actividades de orientación realizadas a los demandantes de empleo, ya sean impartidas por entidades públicas o privadas, para evitar la duplicidad de servicios.
- E-learning e innovación en materia de formación profesional.
- La organización dispone de un capital humano de alrededor de 1500 trabajadores que se reorienta hacia aquellos áreas primitivas y con mayor intensidad de carga.
- El SERVEF dispone de una estructura sólida y asentada en el territorio de la Comunidad Valenciana constituida por una red de:

A. - 55 centros de empleo.

B. - 13 centros de formación.

Donde con estas infraestructuras se va intentar prestar los servicios a todos los ciudadanos y empresas que lo soliciten.

También tenemos que tener en cuenta la estrategia TIC 2011-2015, el SERVEF tiene una página web bastante desarrollada cuyo objetivo principal es eliminar gastos redundantes y obtener ahorros propios de la economía.

Lo primero que vamos a hacer es definir que so las DGTI (Dirección General de la Tecnología de la Información), que fue creada en el año 2011 y depende de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública (en la actualidad es la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico), que asumir la gestión de recursos y la provisión de servicios TIC de la Generalidad (Decreto 119/2011).

La DGTI tiene competencias en todas las consellerias menos en la sanidad y en el ámbito de hacienda.

La DGTI pone en marcha una serie de actividades para constituir un modelo centralizado de gestión que se agrupan en 3 líneas estratégicas:

1. Gestión económica
2. Gestión de recursos y servicios TIC.
3. Gestión de personal TIC.

La Comunidad Valenciana a impulsado la administración electrónica a través de las TIC implantando herramientas y plataformas tecnológicas necesarias para facilitar los servicios a los ciudadanos y a las empresas de la comunidad buscando la excelencia en la prestación de los servicios públicos, es decir se intenta conseguir una administración innovadora al servicio al ciudadano que es a quien van dirigidas todas los servicios y prestaciones.

CAPÍTULO III: MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y EN COMUNIDAD VALENCIANA

1.- DESCRIPCIÓ DEL SEPE

Si vamos a la página web del SEPE, lo primero que tenemos que hacer es definir que es. El SEPE es el servicio Público de Empleo Estatal es el Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad del Estado que junto con los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, forma el Sistema Nacional de Empleo.

Ilustración 6: Página Web del SEPE



FUENTE: https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/distributiva_prestaciones.html

La misión del SEPE es construir al desarrollo de la política de empleo, gestionar el sistema de protección por desempleo y garantizar la información sobre el mercado de trabajo con el fin de

conseguir con la colaboración de los servicios públicos de empleo autonómico y demás agentes del ámbito laboral, la inserción y permanencia en el mercado laboral de la ciudadanía y la mejora del capital humano de las empresas.

La principal función del SEPE se centra en la creación, desarrollo y seguimientos de las políticas de empleo:

1. Es planificar e impulsar propuestas políticas de empleo centradas en las necesidades de las personas y de las empresas.
2. Gestionar las prestaciones por desempleo, haciendo efectivo el derecho de las personas desempleadas a protección.

Este sistema asume las funciones del extinto Instituto Nacional de Empleo (INEM) desde 2003. Desde esta estructura estatal se promueven diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo que son de ejecución descentralizada y adaptadas a los diferentes realidades territoriales.

La composición del SEPE según la ley:

- Servicios Centrales.
- Red Territorial de 711 oficinas distribuidas en 52 provincia del Estado Español desde las que se gestionan las prestaciones por desempleo mediante la atención presencial y una red de atención telepática (RATEL) con 52 oficinas virtuales.

Los servicios que ofrece el SEPE van dirigidas a:

- Personas trabajadoras, tanto desempleadas como en activo.
- Personas emprendedoras que tengan idea de negocio.
- Empresas.

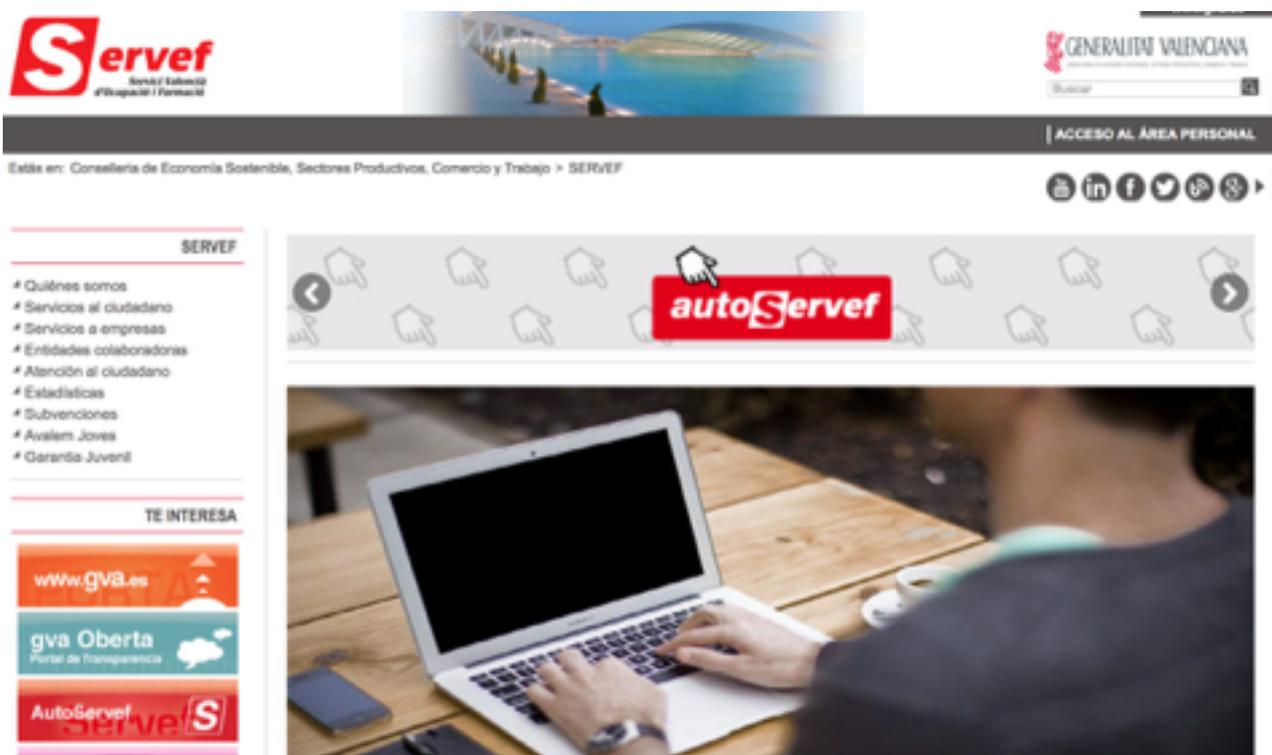
Estos servicios se encargaran en realizar investigaciones, estados y análisis de ámbito estatal, sobre la situación de trabajo y las medidas para mejorarlo.

2.- DESCRIPCIÓ DEL SERVEF

La descripci3 del SERVEF la encontramos en el preàmbulo de la ley 3/2000 de 17 de abril que nos indica: " es el organismo aut3nomo de la Generalitat Valenciana, de naturalesa administrativa, encargado de gestionar las pol3ticas de empleo y formaci3n profesional y la intermediaria entre oferentes y demandantes en el mercado de trabajo y la orientaci3n laboral en la Comunidad Valenciana", dicho de otro modo serà la oficina p3blica donde el ciudadano puede acudir

como oferente o demandante de empleo para poder satisfacer las necesidades de la sociedad Valenciana.

Ilustraci3n 7: Pàgina Web del SERVEF



FUENTE: <http://www.servef.gva.es>

En la actualidad el SERVEF se encuentra adscrito a la Conselleria de Economía Sostenible Sectores Productivos Comercio y Trabajo

Las funciones del SERVEF vienen reflejadas en el art. 2 de dicha ley que establece lo siguiente:

- Tendrá a su cargo el impulso y ejecución de la política de la Generalidad Valenciana en materia de intermediarios en el mercado de trabajo y de la organización laboral.
- La ejecución y el control de dichas políticas y los programas que la componen en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.
- Ofrecer y prestar servicios de apoyo que faciliten la inserción laboral y la mejora ocupacional agilizando y optimizando la intermediaria de oferta y demanda en el mercado de trabajo.
- La colaboración con otras entidades públicas o privadas que participen en el proceso de intermediarios laboral.
- Conceder subvenciones con cargo a operaciones corrientes y de capital en los términos y con los requisitos previstos en la normativa de aplicación.
- Realizar estudios e informes sobre las distintas variables del mercado de trabajo , tanto de la oferta y la demanda.
- Crear un observatorio del mercado de trabajo y empleo.

A- ORGANIZACIÓN

El SERVEF tiene una organización que viene desarrollada en el capítulo II de la ley 3/2000 de 17 de abril.

Los órganos que componen el SERVEF son:

- El Consejo General.
- El Consejo de Dirección.
- El Director o la Directora.

A continuación vamos hacer una breve descripción de cada órgano para poder entender mejor como se organiza el SERVEF para prestar mejor sus servicios.

El primero que vamos a describir es el Consejo General que es el órgano superior colegiado tripartito y paritario, que traza las líneas maestras de actuación del servicio .

Este compuesto por:

- Los representantes de la Administración.
- Los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Las funciones principales son:

- Elaboración de los criterios de actuación del SERVEF.
- Emitir informe previo a la aprobación del Plan de empleo.
- Aprueba el anteproyecto de presupuestos del SERVEF.
- Aprueba la memoria anual.

El segundo que vamos a describir es el Consejo de Dirección que es el órgano colegiado de participación para el seguimiento y asesoramiento de la actuación ordinaria del SERVEF.

Las funciones más importantes a destacar son:

- Definir las líneas de actuación que regirán el funcionamiento ordinario del servicio.
- Seguimiento y evaluación de los programas de actuación del SERVEF.
- Supervisar y controlar la aplicación de los acuerdos adoptados por el Consejo General.
- Proponer medidas para el mejor cumplimiento del servicio.

Y por último vamos a describir al Director o la Directora General que es el órgano ejecutivo del SERVEF será nombrado y separado por decreto del Gobierno Valenciano a propuesta del Consell.

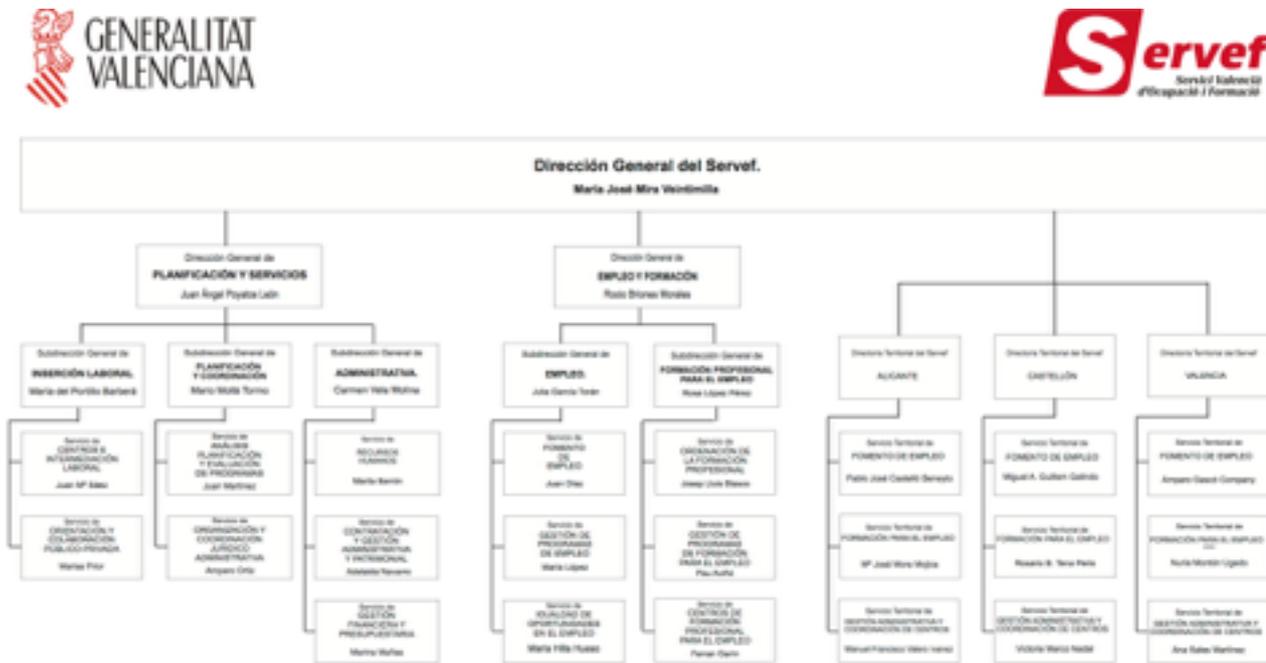
Las funciones más importantes son:

- Asume la representación del servicio
- Dirigir, coordinar, planificar y controlar las actividades del servicio.

- Coordinar las actividades del servicio con las administraciones públicas implicadas.
- Asumir el diálogo e interlocución entre el organismo y el resto de los representaciones.
- Elaborar el anteproyecto de presupuestos del SERVEF.
- Elabora las propuestas normativa.

La estructura del Servef en la actualidad se organiza según el siguiente organigrama:

Ilustración 8: Página Web estructura del SERVEF



FUENTE: http://www.servef.gva.es/documents/161661193/162068761/web+Servef+cas+junio+2016_1.pdf/32f6750f-8518-4d75-af00-410e96354e5d

B- INFRAESTRUCTURAS

Para poder hablar de infraestructuras del SERVEF nos tenemos que apoyar en el Decreto 194/2013 de 20 diciembre en el art. 23, donde nos definen las Direcciones Territoriales que son la expresión organizativa, del principio de desconcentración administrativa, tienen ámbito provincial y dependen orgánicamente de la Dirección General del SERVEF y funcionalmente de cada uno de los órganos directivos o unidades administrativas de los servicios centrales, en función de los distintos ámbitos competenciales.

En la actualidad hay 3 direcciones territoriales que se encuentran en cada una de las provincias que componen la comunidad Valenciana, que son:

- Alicante.
- Castellón.
- Valencia.

Por otro lado hay que mencionar el art. 29 del mismo decreto de la red de centros de SERVEF.

El SERVEF se estructura territorialmente en una red de centros a través de los cuales se desarrollará, atendiendo a los principios de desconcentración y cercanía al ciudadano, la prestación de los servicios son competencia del organismo.

El SERVEF dispone de dos tipos de centros que vamos a describir a continuación:

- Los centros de carácter básico que son los denominados centros SERVEF de empleo que se encarga de los servicios demandantes de empleo y oferentes de empleo y la gestión de intermediarios de los servicios de ambos. Que en la actualidad hay 55 centros de empleo.

- Los centros de carácter especializado en el ámbito de la formación profesional denominados centros SERVEF de formación, en los cuales se realizarán actividades formativas dirigidas preferentemente a desempleados. Que en la actualidad hay 13 centros de formación propios en toda la Comunidad Valenciana.

Los centros SERVEF dependen orgánicamente de las direcciones territoriales del SERVEF y funcionalmente de los órganos directivos del SERVEF en función de sus respectivas competencias.

También tenemos que tener en cuenta los recursos económicos de que disponen el SERVEF que vienen reflejados en el art. 25 del mismo Decreto.

El SERVEF dispone de los siguientes recursos económicos que son:

- Las dotaciones económicas que se le asignen en los presupuestos de la Generalidad de cada año.
- Los bienes y derechos que se le adscriban pertenecientes al patrimonio de la Generalidad.
- Los créditos, préstamos y empréstitos y otras operaciones de tesorería que puede concertar.
- Los productos y rentas de sus bienes y derechos.
- Los subvenciones, donaciones, herencias y legados y cualquier otra aportación voluntaria de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas.
- Las aportaciones financieras y presupuestarias que reina de la Administración General del Estado o de la UE, para el desarrollo de actuaciones finalistas.

Y por último también hay que mencionar a los recursos humanos, que son parte fundamental para llevar acabo todo el entramado del SERVEF para que funcione de forma eficiente y eficaz y llego a todos los usuarios necesitados de este servicio.

3.- ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

A-PLAN DE EMPLEO

Si vamos a la página Web del Servef se estructura de la siguiente forma:

1. Red Mentores.
2. Centros de Formación.
3. GVAJOBS
4. Agencias de colaboración.

5. Buscador de cursos.
6. E-sidec.
7. Centros de Empleo.

1.-La red de mentores del Servef

Consiste en el asesoramiento profesional destinado a aquellos emprendedores con un proyecto definitivo, que necesita un apoyo especializado para la puesta en marcha.

Un futuro mentor es el emprendedor, la persona innovadora que quiere a través de sus conocimientos adquiridos y experiencia hacer un proyecto competitivo y abrirse puertas en el mercado laboral.

Los objetivos principales de un metro son:

- Promocionar y fomentar los valores emprendedores.
- Transmitir su experiencia y conocimiento acerca de la gestión empresarial.
- Apoyar el proceso de puesta en marcha del proyecto empresarial.

Para tener éxito como mentor el Servef lleva a cabo un seguimiento durante 6 meses, donde se celebran encuentros periódicos entre el metodizado y el mentor, para poder orientar y asesorar el proyecto empresarial para que este sea un éxito en el mercado laboral.

2.- Centros de Formación

El Servef dispone de varios centros propios que se encuentran distribuidos en las provincias que componen la Comunidad Valenciana.

En cada centro cada año se imparten unas acciones formativas orientadas a formar a los ciudadanos con el objetivo de encontrar un buen empleo.

Ilustración 9: Página Web SERVEF programación 2016

Primera programación 2016 de Formación para el Empleo en Centros Públicos.

PROVINCIA	MUNICIPIO	CENTRO	ESPECIALIDAD	CÓDIGO	NÚMERO HORAS	NIVEL CP (1)	PREVISIÓN DE INICIO
VALENCIA	PICAZÀ	CSF PICAZÀ	INGLÉS GESTIÓN COMERCIAL	ADGR01	210		JUNIO
VALENCIA	PICAZÀ	CSF PICAZÀ	INSTRUCCIÓN EN YOGA	AFDA0311	500	3	NOVIEMBRE
VALENCIA	PICAZÀ	CSF PICAZÀ	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN	ELEED109	500	2	JUNIO
VALENCIA	PICAZÀ	CSF PICAZÀ	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	ENAE0208	500	2	JUNIO
VALENCIA	PICAZÀ	CSF PICAZÀ	OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA	MAN0108	400	1	JUNIO
VALENCIA	QUART DE POBLET	CIFP FATANAR	PINTURA DE VEHÍCULOS	TMVL009	510	2	OCTUBRE
VALENCIA	VALENCIA	CIFP AUSIAS MARCH	SEGURIDAD INFORMÁTICA	IFCT0109	510	3	OCTUBRE
VALENCIA	VALENCIA	CIFP CIUDAD DEL APRENDIZ	MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE TRANSMISIÓN DE FUERZA Y TRENES DE RODAJE DE VEHÍCULOS AUTOMÓVILES	TMVG0309	400	2	MAYO
VALENCIA	VALENCIA	CIFP CIUDAD DEL APRENDIZ	TRABAJOS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE	MAMC0309	310	1	MAYO
VALENCIA	VALENCIA	CIFP MISERICORDIA	CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS	ADG00010	530	3	SEPTIEMBRE

FUENTE: <http://www.servef.gva.es/documents/161661193/162043977/Programación+Medios+Propios+20160426-Definitivo.pdf/d40bd34a-764a-4be4-8484-36c1f949b300>

Dentro de los programas formativos encontramos diversos tipos de formación que vamos a detallar a continuación:

- A. Formación Dual.
- B. Profesional para el empleo.
- C. Formación a medida.
- D. Formación para personas ocupadas.
- E. Talleres de formación.
- F. Acciones no subvencionadas de certificación de profesionalidad.

A. Formación Dual

Es una modalidad de formación mixta de trabajo y formación que su finalidad es obtener una calificación profesional donde la actividad laboral se realiza en una empresa y la actividad formativa cumple con el sistema educativo.

B. Profesional para el empleo

Los cursos van dirigidos a personas desempleadas que están inscritas en el Servef, pero también podría participar las personas que se encuentren ocupadas, pero teniendo en cuenta que el

80% sean personas desempleadas y el resto ocupadas y estas tengan un contrato temporal o a tiempo parcial.

C. Formación a medida

Los cursos van dirigidos a personas desempleadas que estén inscritas en el Servef.

La formación a medida tiene por objeto la realización de acciones formativas dirigidas a personas que se encuentran desempleadas y así poder conseguir una calificación profesional para desempeñar un empleo que demanda en el mercado laboral y así estimular dicha contratación.

D. Formación para personas ocupadas

Va dirigido a personas ocupadas y desempleadas, pero aquí se invierte el porcentaje, es decir, que un 60% va dirigido a personas ocupadas y puede haber un mínimo de un 20% para personas desempleadas que estén inscritas en el Servef.

E. Talleres de formación

Los talleres tendrán una duración de seis meses y se desarrollan en una única fase de 960 horas de formación que consta de una parte de trabajo o prácticas profesionales y otra de aprendizaje. Si estuviera subvencionado y va dirigido a obtener un certificado de profesionalidad completo, su duración sería de 9 meses y las horas pasarían a ser 1440 horas entre aprendizaje y trabajo.

F. Acciones no subvencionadas de certificación de profesionalidad

Este tipo de formación va dirigida a fomentar la formación profesional para el empleo para obtener los certificados de profesionalidad, para la formación de personas trabajadoras y desempleadas.

El Servef dispone de un fichero de expertos docentes para poder impartir dicha formación en los centros de titularidad de Generalidad Valenciana:

3.- GVAJOBS.

Es una Web interactiva donde se pone al trabajador en contacto con el empresario, el trabajador a través de un formulario rellena su perfil profesional, se crea una base de datos con diversas categorías profesionales que serán utilizadas por los posibles empresarios que soliciten trabajadores lanzando ofertas de empleo.

4.- Agencias de colaboración.

Son entidades públicas o privadas con o sin ánimo de lucro que actúan en la intermediaria laboral, es decir se encargan de proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características.

Las agencias de colaboración deben cumplir los siguientes requisitos:

- Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de los datos.
- Garantizar la gratuidad de su actuación para las personas trabajadoras por la prestación de los servicios.
- Cumplir los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.
- Cumplir con las normas de accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertadas y el perfil académico o profesional requerido

5.- Buscador de cursos.

Aquí encontramos la página interactiva del Servef donde podemos realizar varias gestiones de tipo telepático que se detallan a continuación:

- Inscripciones e renovación como demandante de empleo.
- Pedir cita previa.
- Ver las posibles ofertas de empleo.
- Solicitar o consultar la oferta de cursos de formación de cada año.
- Demandante de empleo, donde puedes hacer tu Curriculum-Vitae, según tu perfil profesional y una auto entrevista.

Todos estos servicios interactivos van dirigidos a los ciudadanos interesados, para agilizarles y facilitarse a través de las TICS el acceso a la administración de una forma activa y ser así mas eficientes y eficaces.

6.- E-sidec.

Es un apartado donde puedes formular alguna incidencia que tengas, y también puedes consultar las guías, avisos importantes etc.

7.- Centros de Empleo.

Es una relación de los centros de empleo que hay en la Comunidad Valenciana con su teléfono y dirección para que los ciudadanos puedan ponerse en contacto teniendo encuesta su lugar de residencia habitual.

B- PLAN DE FORMACIÓN (MEDIOS PROPIOS Y EXTERNOS)

El Servef consta con una serie de centros de formación propios repartidos por las tres provincias que forma la Comunidad Valenciana.

En la provincia de Alicante tenemos los siguientes centros:

- Centro Servef de formación de Alicante.
- Centro Servef de formación de Elche.
- Centro Servef de formación de Elda.
- Centro Servef de formación de Orihuela

También encontramos otros centros dependientes de la Conselleria en materia de educación que son:

- CIPFP Batoi.
- CIPFP Canastell.

En la provincia de Castellón encontramos los siguientes centros:

- Centro de Servef de formación de Castellón.
- Centro dependiente de la Conselleria competente en materia de educación.
- CIPFP de Benicarló.

Y por último en la provincia de Valencia contamos con los siguientes centros:

- Centro Servef de formación de Adaia.
- Centro Servef de formación de Ontinyent.
- Centro Servef de formación Valencia Nord.
- Centro Servef de formación de Gandia.
- Centro Servef de formación de Picaña.
- Centro Servef de formación de Paterna.

Los centros dependientes de la Conselleria competente en materia de educación de Valencia son:

- CIPFP de Catarroja.
- CIPFP de Ausias March.
- CIPFP de Blasco Ibañez.

- CIPFP de Cheste.
- CIPFP de Ciudad de la aprendiz.
- CIPFP de Faitanar.
- CIPFP de la Consera.
- CIPFP de Luis Suñer Sanchís.
- CIPFP de Misericordia.
- CIPFP de Mislata.

Como podemos observar el Servef dispone de una amplia infraestructura repartida por toda la Comunidad Valenciana, para impartir formación para que los ciudadanos que lo soliciten pueden incorporarse de nuevo o por primera vez a la vida laboral lo antes posible.

Durante 2014, en la red de Centros de formación para el empleo de titularidad pública se han realizado un total de 206 cursos, donde han participado 264 como personal docente y se han beneficiado un total de 3.092 alumnos.

Ilustración 10: Relación de Centros propios de formación para el empleo

Provincias	Cursos	Alumnos	Horas
ALICANTE			
Centro SERVEF de Formación – Elche	16	240	7.130
Centro SERVEF de Formación – Alicante	15	227	7.280
Centro SERVEF de Formación – Elda	9	135	5.120
Centro SERVEF de Formación – Orihuela	15	225	5.284
CASTELLÓN			
Centro Integrado Público de Formación Profesional - Benicarló	11	165	6.470
Centro SERVEF de Formación – Castellón	16	240	5.690
VALENCIA			
Centro SERVEF de Formación – Aldaya	10	150	5.030
Centro SERVEF de Formación – Ontinyent	17	255	7.130
Centro Integrado Público de Formación Profesional - Catarroja	30	450	8.080
Centro SERVEF de Formación – Valencia-Norte	9	135	3.550
Centro SERVEF de Formación – Gandía	15	225	6.570
Centro SERVEF de Formación – Picanya	9	135	3.500
Centro SERVEF de Formación – Paterna	10	150	4.460
TOTAL	182	2.732	75.294

Fuente: Memoria SERVEF 2014.

Ilustración 11: Relación CIPFP de C. Educación, Cultura y Deporte

Provincias	Cursos	Alumnos	Horas
ALICANTE			
C.I.P.F.P. BATOI	5	75	2.290
VALENCIA			
C.I.P.F.P. LUIS SUÑER	7	105	2.630
C.I.P.F.P. AUSIAS MARCH	1	15	600
C.I.P.F.P. MISERICORDIA	2	30	1.270
C.I.P.F.P. BLASCO IBAÑEZ	1	15	930
C.I.P.F.P. LA COSTERA	3	45	1.620
C.I.P.F.P. CHESTE	2	30	1.100
C.I.P.F.P. MISLATA	3	45	1.700
TOTAL	24	360	12.140

Fuente: Memoria SERVEF 2014.

Yo tengo cierta experiencia de como funciona un Centro Servef de formación, en concreto el de Ontinyent, ya que he estado varios años trabajando, la verdad que hay cursos muy interesantes donde están homologados por la Conselleria de industria (en su día) y si apruebas el curso sales con el certificado de profesionalidad y puedes introducirte en el mercado laboral por cuenta ajena o bien como autónomo ya que estas acreditarlo para hacerlo con dicha certificación.

Dichos cursos tienen una duración de 500 a 600 horas donde hay parte práctica y parte teórica, ya que se imparten en aulas-taller donde están dotadas del material necesario para que una vez aprobado el curso puedes ejercer una profesión de inmediato, los curso más solicitados en el centro Servef de Ontinyent eran en aquella época fontanería, electricidad y el textil.

Por ejemplo para el año 2015 hay un presupuesto para el SERVEF de Servicio Valenciano de Empleo y Formación 299.344,27 en miles de euros según la ley 11/2015, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Generalidad para el Ejercicio 2016.

4.- LA PERSPECTIVA DE LOS DESEMPLEADOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA PROBABILIDAD DE ENCONTRAR EMPLEO Y DE CONTINUAR EN EL PARO

En este apartado vamos a analizar una parte de las memorias activas del Servef de los años 2012 y 2014, ya que concentra toda la información relacionada con la evolución del mercado laboral.

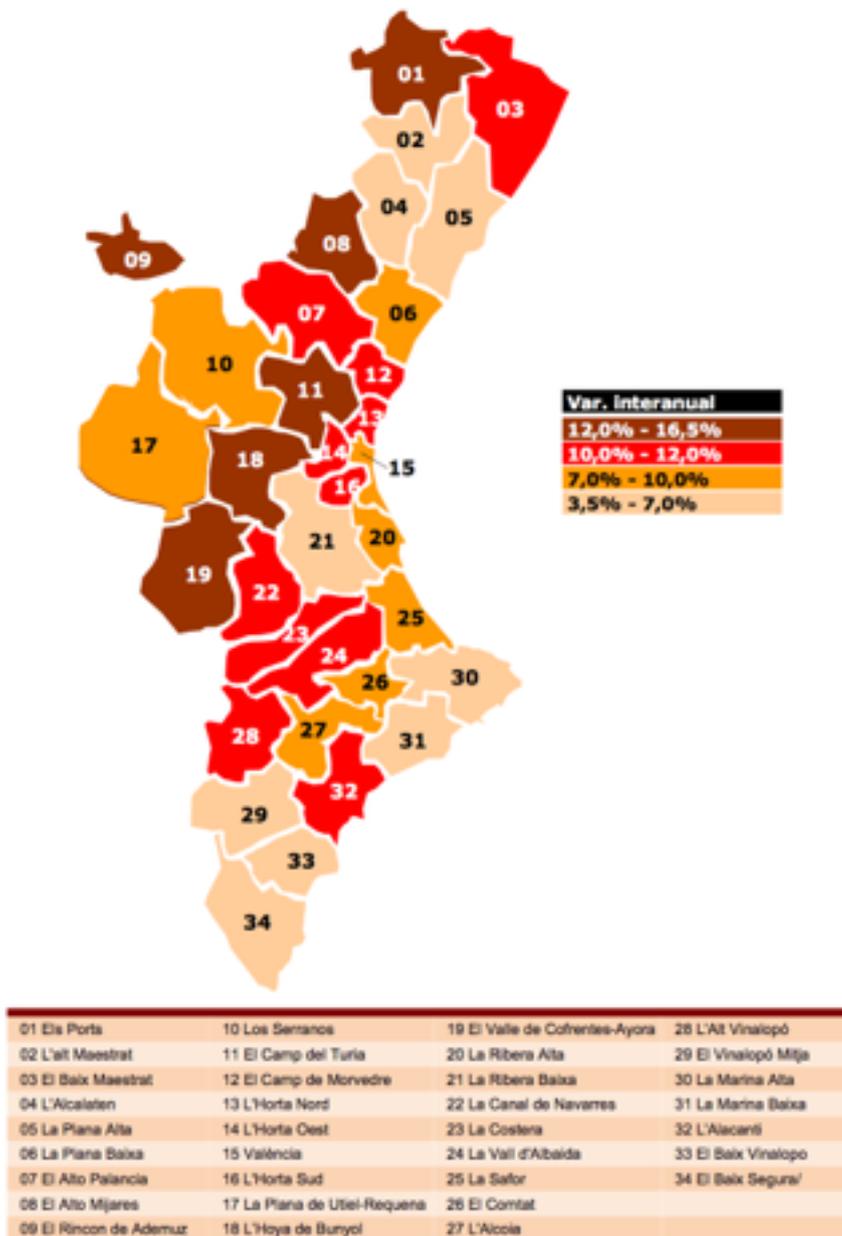
En la memoria de actividades del Servef de 2012, lo primero que tenemos que destacar es el descenso de la población activa de la Comunidad Valenciana, esta relacionada con el desplome gradual de la afluencia de la población inmigrante mayor de 16 años a causa del descenso de los activos menores de 25 años.

Durante 2012 el contexto económico adverso sigue contribuyendo al aumento de desempleo de la Comunidad Valenciana, hasta llegar al 12,6% en dicho año, así como los funcionarios que también sufrimos importantes recortes.

Otros sectores afectados en la pérdida de empleo es el de la construcción que alcanza una variación negativa del 13,45% en 2011 y sigue aumentando este sector en los siguientes años, el sector de servicios también tiene tasa de desempleo de un 2,33%, así con la industria que tiene un 2,10%, y por último cabe destacar el crecimiento que se observa en la agricultura de un 21,07%.

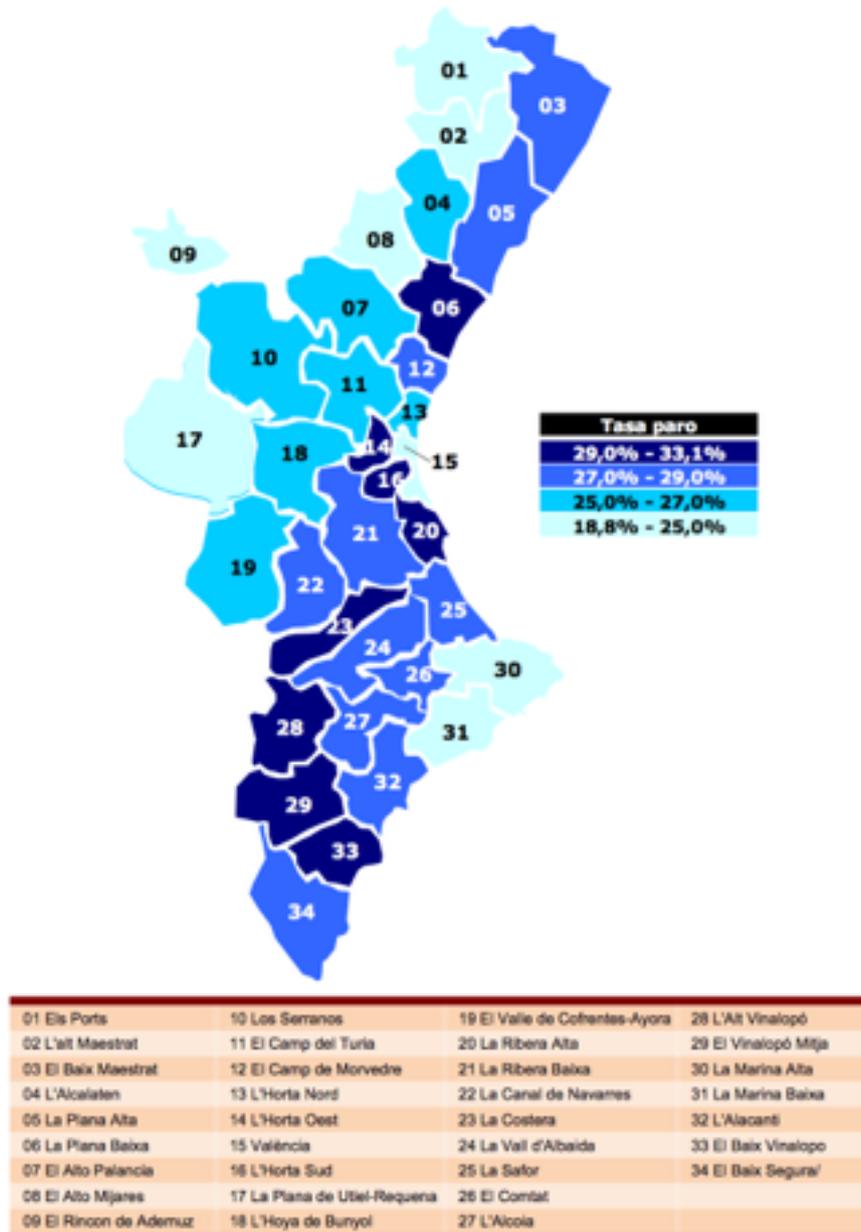
A continuació se detalla creixement de desocupació per municipis de la comunitat valenciana:

Il·lustració 12: Creixement del paro registrat 2011-2012, en percentatge



Fuente: Memoria SERVEF 2012.

Il·lustració 13: Crecimiento del paro registrado 2011-2012 sobre población de 16 a 64 años en porcentaje



Fuente: Memoria SERVEF 2012.

Para conseguir disminuir el empleo el Servef tiene unos mecanismo que detallaremos a continuación, pero lo primero que tenemos que hacer es ser demandante de empleo, que son las personas que se inscriben en los servicios públicos de empleo, bien para buscar empleo o por mejora para acceder a otros servicios de empleo.

Los datos de los dementes se introducen en la aplicación TAURO por parte de los gestores y se actualizaran continuamente mediante cruces informáticos con otros registros públicos, como el de afiliación a la Seguridad Social, pensionistas, estudiantes, etc., también se actualiza con el resto de información del SPEE-INEM relativa a prestaciones por desempleo, formación ocupación o contratos.

A continuación vamos a poner una tabla del total de demandantes de empleo inscritos en los Centros Servef de Empleo, a 31 de diciembre de 2012:

Ilustración 14: Demandantes de empleo inscritos Centros Servef

Provincia	Demandantes inscritos	Demandantes parados	% Parados/ Inscritos
Alicante	276.068	226.227	82%
Castellón	81.993	62.038	76%
Valencia	360.048	281.470	78%
Total Comunitat	718.109	569.735	79%

Fuente: DWH Universo Inem Sispe

Fuente: Memoria SERVEF 2012.

En esta ilustración nº 13 intentamos reflejar el numero de demandantes de empleo inscritos fue de 718.109 personas, con un incremento de 35.061 personas con respecto al último día del ejercicio anterior. El 79% de los demandantes inscritos eran parados. En la provincia de Alicante supera dicho porcentaje en tres puntos, mientras que en la de Castellón la tasa bajo.

Por otro lado una vez haber comentado los demandantes de empleo, también tenemos que tener en cuenta la gestión de la oferta, donde aquí intervienen los empresarios que son los oferentes de empleo y los que buscan candidatos cualificados.

Por lo tanto vamos a reflejar en esta ilustración nº 14 de ofertas registradas en los Centros Servef de empleo y los puestos de trabajo correspondientes distribuidos por provincias son:

Ilustración 15: Número de ofertas registradas

Centro SERVEF	Número de ofertas	Total puestos
Alicante	3.051	4.438
Castellón	1.367	2.786
Valencia	4.449	9.520
Total:	8.867	16.744

Fuente: DWH Servef

Fuente: Memoria SERVEF 2012

El Servef ha integrado en su página web la aplicación EURES 2010/2013 y con ello se ha incrementado el número de actividades en las que participan los asesores EURES de la comunidad en las tres provincias a través de la aplicación TAURO se puede facilitar información tanto individuales como grupales que a continuación se detallan:

- Provincia de Alicante total de actuaciones 1.648 que se distribuyen de la siguiente forma:
 - De forma individual 1.454.
 - De forma grupal 194.

- Provincia de Castellón total de actuaciones 844 que se reparten de la siguiente forma:
 - De forma grupal 24.
 - De forma individual 820.

- Provincia de Valencia tiene un total de 2.430 actuaciones que se dividen de la siguiente forma:
 - De forma grupal 824.
 - De forma individual 1.606

Por ejemplo las actividades de EURES realizadas en la provincia de Valencia son las siguientes:

- A. En octubre se realizó una selección de conductores de camión para el Reino Unido. EURES Valencia ha colaborado facilitando las instalaciones para la selección.

- B. En noviembre se realizó una reunión en Madrid de los grupos de trabajo:
 - Puente de cooperación permanente del Grupo Mixto. Se analizaron las actividades realizadas, los objetivos a cumplir la metodología y los procedimientos de trabajo.
 - Puente de cooperación permanente de Francia, Suiza y Benelux en la que se llevó a cabo un reparto de los países entre los integrantes del grupo, estableciéndose los protocolos de actuación.

Y como no destacar la actividad de la Universidad Politécnica de Valencia con las actividades EURES con el foro de empleo, que invitó al stand del Servef a consejeros EURES de Alemania, Dinamarca, Noruega, Suecia y Suiza, quienes hicieron presentaciones durante el foro de los mercados laborales de sus respectivos países. Y por otro lado la participación en la campaña juventud , empleo y formación en la Unión Europea.

Ilustración 16: Resumen estadístico anual EURES 2012 (FUENTE SEPE)

PROVINCIA	Contactos Demandantes	Otros contactos	Contactos Empleadores	Demandas Tramitadas	Colocaciones	Puestos Cubiertos	Puestos Introducidos
Alicante	2.494	713	55	110	101	0	10
Castellón	2.053	1.288	42	216	2	1	5
Valencia	4.366	1.599	34	0	41	5	16
Totales	8.913	3.600	131	326	144	6	31

Fuente: Memoria SERVEF 2012.

APLICACIÓN INFORMÁTICA GVAJOBS

Por último hay que destacar la nueva aplicación de gestión de ofertas GVAJOBS con fecha 4 de octubre 2012 se implanta en todos los Centros Servef de Empleo que se basa en la publicidad de la página web del SERVEF y la del SEPE de la totalidad de las ofertas que se gestionan en el servicio de empleo autonómico. Su principal característica es potenciar la participación de los diferentes actores, facilitando la autogestión de la oferta, mediante la creación de puntos de interacción de los empresarios y demandantes.

La aplicación informática GVAJOBS tiene como finalidad:

- Facilitar la búsqueda de empleo a los desempleados de la Comunidad Valenciana prestando un servicio próximo, flexible y eficaz, fomentando la productividad de los demandantes al permitir:
 - La elaboración del Curriculum Vitae personalizado.
 - La inscripción como candidato a las ofertas, pudiendo remitir directamente el Curriculum Vitae.
 - La realización de un seguimiento directo del estado en que se encuentran las candidaturas que se han presentado

- Facilitar que los empresarios encuentren los trabajadores que necesitan con un servicio ágil e interactivo, y además supone una mejor implicación del empresario en la gestión, permitiendo:
 - Registrar sus ofertas.
 - Consultar y citar a los candidatos.
 - Registrar los resultados del proceso de selección.

El Server es el órgano encargado de asesorar y apoyar al empleador y al demandante, además de realizar un seguimiento y control de las ofertas, e informa a los demandantes sobre las ofertas que se ajustan a su perfil. Para acceder a la aplicación hay dos formas:

- A través del portal web del Server:
www.servef.es
- Directamente desde la web:
www.gvajobs.es

Ilustración 17: WEB GVAJOBS



Fuente: www.gvajobs.es

Del 4 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2012 el número de puestos destinados a través de esta aplicación se detalla en la ilustración nº 18.

Ilustración 18: Número de consultas en GVAJOBS año 2012

PROVINCIA	Puestos gestionados	Autocandidaturas presentadas
Alicante	233	10.072
Castellón	145	4.659
Valencia	308	20.999
TOTAL	686	35.730

Fuente: Memoria SERVEF 2012

En la memoria de actividades del Servef de 2014 hay que destacar en nuevo programa Impulsat que se pone en marcha en el año 2014 para impulsar destinada a los parados de larga duración e impartida por ponentes especialistas en coaching motivaciones y en formación de recursos humanos.

Estas sesiones no comportan coste para el Servef, pues son resultado de la colaboración público-privada entre las administraciones públicas, entidades empresas de referencia en la Comunidad Valenciana, a través de sus áreas de responsabilidad social empresarial.

Otra actuaciones de impacto que a propuesto el Server es aprovechar las potencialidades de un entorno colaborativo en materia de orientación , por la se articula la “Red Orienta” que se encarga de promover la creación de una red integrada por las entidades públicas y privadas que prestan a la ciudadanía de la Comunidad Valenciana servicios de orientación profesional, con la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas usuarias , aumentar la eficiencia del servicio prestado y la capacidad de actuación del Servef y de todas las entidades integrantes de la Red.

También hay que destacar en la memoria de actividades de 2014 la importancia que tiene el EURES que se encarga de facilitar la libre circulación de las personas trabajadores dentro de la Unión Europea.

Durante el año 2014 el EURES realizó las siguientes actividades en Valencia:

- Taller de empleo en colaboración con personal técnico del Servicio Público de Empleo Alemán. oportunidades de empleo para ingenieros en Alemania, dirigido a titulados en el sector de la ingeniería en Alemania.
- Taller trabaja en Reino Unido. Durante el año 2001, se han realizado en Castellón 4 talleres de dos horas de duración con un total de 114 participantes, y en la provincia de Valencia dos.
- Foro de empleo de la Universidad Politécnica de Valencia.

Y por último hay que mencionar que durante el año 2014 se ha producido a través de GVAJOBS la consolidación del sistema de gestión de ofertas de empleo por vía telepática que se puso en marcha el 4 de octubre de 2012.

A continuación en la ilustración nº 19 indicamos el total de puestos gestionados por el programa GVAJOBS:

Ilustración 19: Número de consultas en GVAJOBS año 2014

Provincia	Total Puestos Gestionados	Auto-Candidaturas Presentadas	Número de Ofertas pre-registradas por internet	Número de Puestos pre-registradas por internet*
Alicante	4.411	130.510	1.147	1.367
Castellón	1.790	51.217	628	827
Valencia	9.127	250.716	1.882	2.479
TOTAL	15.328	432.443	3.657	4.673

Fuente: Memoria SERVEF 2014

Si comparamos el total de las autocandidaturas presentadas en el año 2012 con las del año 2014 de los puestos gestionados por el programa GVAJOBS, podemos decir que en dos años se ha consolidado dicho programa, ya que en el año 2014 se produjeron unas 432.443 frente a las 35.730 de las autocandidaturas presentas.

Dicha aplicaci3n esta muy bien enfocada, pero creo que tiene algunas carencias importantes, una de ellas ser3a poder utilizarla en una tablet o m3vil de 3ltima generaci3n, ya que no se puede ver bien la aplicaci3n debido al tama1o reducido de pantalla de estos dispositivos, por lo tanto es necesaria la creaci3n de una APP.

Esta APP herir3a dirigida a un sector muy amplio de la poblaci3n desempleada que son los j3venes y personas adultas de mediana edad, que hoy en d3a se mueven a trav3s de un dispositivo electr3nico de 3ltima generaci3n.

Yo he comprado a trav3s de mi m3vil y lo 3nico que he encontrado en la APP STORE son las siguientes aplicaciones:

1. Una APP "GVA avalem Joves" va dirigida a un sector de poblaci3n entre 16 y 29 a1os que se encuentra en la situaci3n de desempleo y sin estudiar, es decir la nueva generaci3n de minis. Fue creada en mayo 2016 y no re3ne los objetivos que estamos buscando.

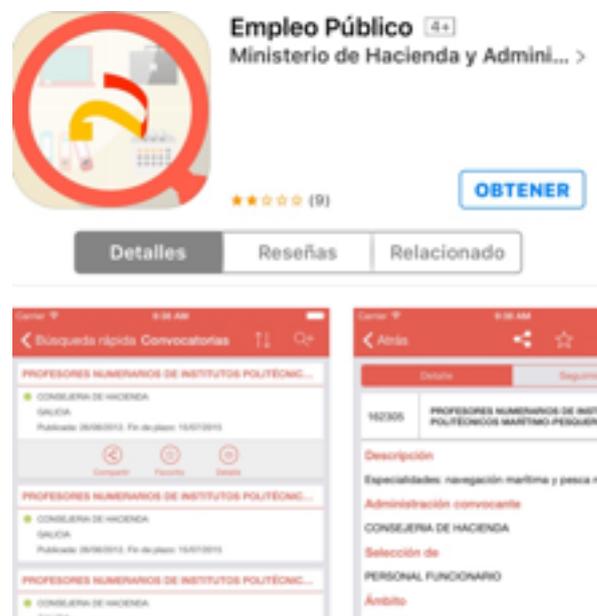
Ilustraci3n 20: GVA Avalem Joves



Fuente: APP STORE.

2. Otra APP sería “Empleo Público Ministerio de Hacienda Administraciones Públicas”, yo me la he instalado en mi móvil y puedo comprobar como funciona y la voy a utilizar por encontrarme trabajando el sector de la administración pública, es bastante interesante si lo que buscas son ofertas o convocatorias de empleo público, pero tampoco cumple las necesidades de este TFG.

Ilustración 21: Empleo Público



Fuente: APP STORE.

También he intentado buscar a través de la APP Store la APP GVAJOBS y no existe, por lo tanto considero que teniendo en cuenta la comparativa de número de consultas a través de la web GVAJOBS comentada anteriormente entre los años 2012 a 2014, creo que los usuarios ya se han familiarizado con dicha aplicación, por lo tanto es necesaria potenciarla con mi propuesta de mejora, creando una APP llamada GVAJOBS para tablet o móvil, que introduciendo el NIF o NIE el usuario pueda acceder a su mochila virtual fácilmente, ya que las últimas generaciones demandantes de empleo trabajan hoy en día con estos dispositivos.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE MEJORA

1.- ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD VALENCIA

El Servef tiene presupuesto propio que se aprueba en la ley anual de presupuesto de la Generalidad Valenciana, en nuestro caso, así como los del Estado, y también recibe subvenciones procedentes de fondos de la Unión Europea.

Si queremos reducir el desempleo mi propuesta de mejora iría encaminada en crear una aplicación estándar llamada APP GVAJOBS, que se financiera con una partida específica de los presupuestos anuales.

El Servef tiene recursos propios como son los ordenadores, infraestructuras, recursos humanos, así que mi propuesta de mejora es viable. Lo primero que habría que hacer es formar al personal de toda la organización con cursos de formación propios que organiza el IVAP.

Los recursos humano se regulan según las RPTS, que están presupuestados en los presupuestos del Estado en el Capítulo I, y también en los presupuestos anuales de la G.V.

El coste del personal se estima de la siguiente forma:

1. Dos informáticos que corresponderían al grupo A1/A2 con un nivel 24 y un complemento específico de E042 que su sueldo anual en bruto aproximado de sería de 38.000 euros.
2. Tres técnicos que corresponderían al grupo A2 con un nivel 16 y un complemento específico de E026 con un sueldo anual en bruto de unos 26.836 euros.
3. Tres administrativos correspondientes al grupo C1 con un nivel en el puesto 14 y con un complemento específico de E016 con un sueldo aproximado de 22.000 euros brutos anuales.

TABLA 2: Presupuesto

Descripción	Presupuesto	Cantidad	Importe
PERSONAL C1-14-E016	22.000	3	66.000 €
PERSONAL A2-16-E026	26.836	3	80.508 €

Descripción	Presupuesto	Cantidad	Importe
PERSONAL INFORMÁTICO A1/A2-24-E042	38.000	2	76.000 €
FORMACION PERSONAL	15.000		15.000 €
BASE DE DATOS ESTANDARIZADA	35000		35.000 €
APP GVAJOBS TABLET, MÓVIL ANDROI Y IOS	15.000		15.000 €
APLICACIÓN PÁGINA WEB SERVEF	10.000		10.000 €
MANTENIMIENTO BASE DE DATOS	10.000		10.000 €
TOTAL			307.508 €

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior intentamos reflejar el gasto total aproximado que nos costaría poner en marcha la propuesta de mejora que se plantea en este TFG. Si conseguimos estandarizar todos los sistemas informáticos que hay en todas las Administraciones Públicas conseguiremos dar una mejor formación dando una orientación más personalizada a cada usuario con el menor coste posible y que se integre lo antes posible en el mercado laboral y así conseguir el bienestar y crecimiento de un país y como no de sus integrantes.

Si sabemos la experiencia profesional y el nivel de estudios que tiene cada individuo a través de su DNI a través de un clip informático, podemos ubicar mejor a los usuarios y prestar de manera eficiente y eficaz nuestros servicios.

2.- PROPUESTA DE MEJORA

Para poder hacer una propuesta de mejora, lo primero que tenemos que hacer es hacer un estudio de cómo está la situación actual de desempleo, para poder crear empleo en la Comunidad Valenciana en nuestro caso. Al analizar varios Planes Estratégicos de la Unión Europea, España y en concreto de la Comunidad Valenciana, así como se organiza el SEPE, el SERVEF, hay que hacer una aplicación que unifique servicios para conseguir minimizar la situación de inestabilidad causada por la crisis actual.

Una vez desarrollado el capítulo II “ El marco normativo” en materia de formación y empleo, así como el Capítulo III “Marco Institucional Social y Económico de las políticas activas de empleo en la Comunidad Valenciana, mi propuesta de mejora es crear una aplicación móvil APP GVAJOBS gratuita y mejorar las carencias que hay en la Web del Servef, donde se maneja toda la documentación de forma automática y intercomunicar con las distintas Administraciones Públicas como puede ser la Educación, Seguridad Social etc., del mismo modo que funciona la Agencia Tributaria Estatal.

La aplicación nueva de gestión de ofertas GVAJOBS creada el 4 de octubre de 2012 implantada a los Centros Server integrada en la base de datos TAURO, le falta complementarse con mi propuesta de mejora y sería perfecta, ya que tecleando el número de NIF o NIE de un futuro demandante, se activara automáticamente la mochila virtual con todos sus datos. Es decir, con un simple clip se encuentran los datos de un ciudadano demandante de empleo y se puede acceder a la información como es su nivel de estudios reglados o no reglados, experiencia laboral, etc., ya que dichos datos los tiene la administración, y los expide ella misma, lo que pasa es que no hay comunicación entre dichas administraciones y eso hace que se duplique la documentación se pierda tiempo necesario y se utilicen los recursos de forma inadecuada y esto causa un gasto innecesario a la sociedad española.

Todo esto se puede hacer a través de varias herramientas que tenemos a nuestra disposición como puede ser el DNI-e electrónico o la firma electrónica que expide la ACCV, así que el SERVEF tendría que adaptar el Software y Hardware de los equipos informáticos, así como crear una aplicación estandarizada para los teléfonos móviles inteligentes.

El coste económico será mínimo, ya que el DNI-e es obligatorio para todo ciudadano español a un mínimo precio, (expedido exclusivamente por el Cuerpo Nacional de Policía) y la firma electrónica la expide de forma gratuita la ACCV, de la misma forma que funciona en la actualidad la Agencia Tributaria Estatal.

Con este mecanismo se crearía una especie de Macro Red de Bases de datos estandariza donde se estaría actualizando constantemente y se evitarían muchos trámites burocráticas innecesarios que lo único que hacen es dar un mal servicio la ciudadano. Con esta aplicación el Servef tendría nuestro Curriculum Vitae actualizado constantemente.

Para conseguir esto todas las administraciones tendrían que hacer un pequeño esfuerzo y tener un sistema de gestión documental estandarizado y comunicado donde fluya toda la información lograríamos una administración mas eficaz y eficiente y minimizar la situación de muchos ciudadanos y lograr el estado de bienestar y minimizar o hacer desaparecer la crisis económico que tenemos en la actualidad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Al ser funcionaria de carrera en la Administración Pública Valenciana y haber trabajado unos años en el Servef de Formación de Ontinyent, por lo que me pareció interesante elegir el tema del TFG “Análisis de las políticas de creación de empleo en la Comunidad Valenciana implementadas por el servicio y formación” y poder a través de mi experiencia laboral plasmar en dicho proyecto mi granito de arena, para poder prestar un servicio de calidad a la sociedad, es decir, atender derechos e intereses de los ciudadanos, todo ello con el sometimiento de los principios de legalidad, igualdad, eficacia y eficiencia.

Como experiencia personal si en su día hubiera existido esta aplicación no tendría cursos repartidos, es decir que yo cuando era demandante de empleo y a través de la formación continua tengo cursos repetidos, eso es gasto innecesario que esta asumiendo la administración por eso la importancia de comunicación entre organismos públicos, homologados etc.

En la Administración pública hay que tener presente la importancia de las nuevas tecnologías que facilitan la vida a los futuros beneficiarios a través del correo electrónico, redes sociales, aplicaciones de móvil y como no el DNI-e electrónico o firma electrónica. Con todas estas herramientas se puede suprimir y simplificar muchos trámites innecesarios.

La mayoría de los usuarios por no decir todos tienen un dispositivo móvil o una tablet de última generación, ya que son accesibles en el mercado, por lo tanto es necesaria la creación de una APP GVAJOBS gratuita, para potenciar la sociedad de bienestar a través de la creación de empleo.

El Servef al ser un organismo autónomo tiene una asignación presupuestaria propia, la cual administra libremente su presupuesto, que se aprueba anualmente en los presupuestos del Estado, por que puede disponer de una partida presupuestaria para mejorar las herramientas que ofrece las nuevas tecnologías, y así poder establecer una aplicación móvil, o también a través de la plataforma Web del Servef, donde manejar la documentación de forma automática y estandarizada, para ello tienen que estar intercomucadas con otras Administraciones Públicas como puede ser la de Educación, Seguridad Social etc., ya que los datos están, lo único que hay que hacer es enlazarlos, lo mismo que ocurre con la Agencia Tributaria que funciona perfectamente.

Con el nuevo DNI-e y el soporte correspondiente se puede transferir los datos de forma telemática de todos los usuarios que acudan a la oficina de empleo a solicitar cualquier servicio, ya sea formación específica o prestación de desempleo etc. Para poder lograr esto es necesario tener un buen sistema de gestión documental a través de las distintas bases de datos que tiene cada Administración Pública y conseguir que fluya toda la información de forma automática y que se actualice constantemente, así se consigue un beneficio para los usuarios demandantes y minimiza su situación de inestabilidad causada por la crisis actual y conseguir el bienestar y prosperidad de nuestra Comunidad Valenciana y resto de comunidades que forma el territorio español.

BIBLIOGRAFÍA

DIRECCIONES WEB

Boletín Oficial del Estado. [en línea]. Disponible en: <<https://www.boe.es>> [Consulta: 15 junio 2016]

Constitución Española 1978 [en línea]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Constituci3n_espa1ola_de_1978> [Consulta: 10 junio 2016]

Diario Oficial Comunidad Valenciana. [en línea]. Disponible en: <<http://www.gva.es>> [Consulta: 15 junio 2016]

Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. [en línea]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Estatuto_de_Autonom%C3%ADa_de_la_Comunidad_Valenciana_de_1982> [Consulta 10 junio 2016]

Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 [en línea]. Disponible en: <https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/estrategia_14_16.pdf> [Consulta: 23 junio 2016]

Estrategia Europea de Empleo Objetivo: mejora el empleo en Europa. [en línea]. Disponible en: <https://www.google.es/search?client=safari&rls=en&q=estrategia+europea+de+empleo&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ei=4ea1V9mQB6HS8Afyt5vIBQ> [Consulta: 21 junio 2016]

Estrategia Tic 2011-2015 [en línea]. Disponible en: <http://www.hisenda.gva.es/documents/85347/355059/estrategia_tic_2011-2015.pdf/7f9edffa-76b8-4dcb-b999-db57ae3a6aa4> [Consulta: 15 agosto 2016]

Eures. [en línea]. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eures/public/eures-liferay-portlet-core/assets/gfx/lang_logotypes/logo_es.png> [Consulta: 20 junio 2016]

Memoria de Actividades del Servicio Valenciano de Empleo y Formación 2012 [en línea]. Disponible en: <<http://www.indi.gva.es/documents/161661193/162068759/Memoria+SERVEF+2012/6d4f48d5-0cc9-422d-b2c7-4b8332357535>> [Consulta: 26 julio 2016]

Memoria de Actividades del Servicio Valenciano de Empleo y Formación 2014 [en línea]. Disponible en: <<http://www.servef.gva.es/documents/161661193/162068759/Memoria+SERVEF+2014/9b7310b5-e2cd-49f7-8b74-2b8c069a4818>> [Consulta: 26 julio 2016]

Normas Jurídicas. [en línea]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Norma_jur%C3%ADdica> [Consulta: 10 junio 2016]

Organigrama del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. [en línea]. Disponible en: <http://www.servef.gva.es/documents/161661193/162068761/web+Servef+cas+junio+2016_1.pdf/32f6750f-8518-4d75-af00-410e96354e5d> [Consulta: 12 agosto 2016]

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. [en línea]. Disponible en: <http://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/centrodemexico/50430991OCDE_SPAIN_10cm.jpg> [Consulta: 20 junio 2016]

Plan Estratégico Servicio Valenciano de Empleo y Formación. 2014-2015 [en línea]. Disponible en: <http://www.impulsalicante.es/wp-content/uploads/Pla_Estratègic_SERVEF_2014-202011.pdf> [Consulta: 25 julio 2016]

Programación 2016 de formación para empleo de centros públicos. [en línea]. Disponible en: <<http://www.servef.gva.es/documents/161661193/162043977/Programación+Medios+Propios+20160426-Definitivo.pdf/d40bd34a-764a-4be4-8484-36c1f949b300>> [Consulta: 12 agosto 2016]

Servicio Público de Empleo Estatal. [en línea]. Disponible en: <https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/distributiva_prestaciones.html> [Consulta 28 julio 2016]

Servicio Valenciano de Empleo y Formación. [en línea]. Disponible en: <<http://www.servef.gva.es>> [Consulta: 10 agosto 2016]

Unión Europea. [en línea]. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eures/public/eures-liferay-portlet-core/assets/gfx/lang_logotypes/logo_es.png> [Consulta: 20 junio 2016]

LEYES Y NORMAS

España (Madrid). Resolución de 6 de abril 2016, de Servicio Público de Empleo Estatal por la que se aprueba el sistema de firma electrónica mediante captura de firma digitalizada con datos biométricos para relacionarse presencialmente con el Servicio Público de Empleo Estatal, (BOE núm. 99 de 25 de abril de 2016).

España (Madrid). Ley 30/1992, Ley Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común. Ley modificada por la ley 4/1999, (BOE núm. 285 de 27 de noviembre de 1999).

España (Valencia). Ley 3/2000 de 17 de abril por la que se crea el Servicio Valenciano de Empleo y Formación, (DOCV núm. 3737 de 26 de abril de 2000).

España (Valencia). Decreto 194/2013, de 20 de diciembre, del Conell, por el que se aprueba el reglamento de Organización y Régimen Jurídico del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, (DOCV núm. 7178 de 23 de diciembre 2013).

España (Madrid). Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, (BOE núm. 162 de 7 de julio de 2012).

España (Madrid). Real Decreto 7/2015 de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, (BOE núm. 31 de 5 de febrero de 2015).