

Memoria Final OBSEDI MAESTRAT LITORAL 2017



Índice

0. Introducció.....	3
1. Orientació.....	6
1.1. Introducció.....	6
1.2. Objectius.....	6
1.2.1. Definir processos de orientació laboral	6
1.2.2. Disseny de tallers de Orientació.....	8
1.2.3. Orientació laboral dins de la empresa.....	9
1.2.4. Apoy a los municipios.....	10
1.3. Conclusió.....	12
1.4. Annexos: Encuestes y cuestionarios	14
2. Formació/Docència	22
2.1. Introducció.....	22
2.2. Contingut didàctic.....	25
2.2.1. Alfabetització digital.....	25
2.2.2. Competències clau.....	26
2.3. Accions formatives realitzades	28
2.3.1. Alfabetització digital.....	28
2.3.2. Competències clau.....	29
2.4. Conclusió.....	29
2.5. Annexos: documents.....	31
3. Prospecció.....	35
3.1. Introducció.....	35
3.2. Conclusió obtinguda en la prospecció	48
3.2.1. Empreses.....	48
3.2.2. Associacions.....	50
4. Comunicació online	52
4.1. Introducció.....	52
4.2. Metodologia	52
4.3. Conclusió.....	54
4.4. Annexos: Imatges.....	55

5.	Acciones a emprender	58
6.	Conclusiones proyecto OBSEDI.....	60
7.	Datos y estadísticas.....	64
7.1.	Orientación laboral.....	64
7.2.	Formación/Docencia	69
7.3.	Prospección	70
7.4.	Comunicación online.....	73
8.	Dossier fotográfico	75
8.1.	Talleres de Orientación y Formación	75
8.2.	Visitas a empresas	95
8.3.	Visitas y reuniones institucionales.....	100
9.	Equipo OBSEDI 2017	106

O. Introducció

El treball de OBSEDI MAESTRAT LITORAL 2017 se basa en les actuacions proposades en el projecte tractor del Observatori per al Seguiment i la Dinamització del mercat de treball (OBSEDI MAESTRAT LITORAL) que emanen del document DIAGNÒSTIC TERRITORIAL PER AL EMPLEO DEL MAESTRAT LITORAL

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1 DINAMIZACIÓN TERRITORIAL; Aprovechar como OPORTUNIDAD la configuración del “Pacte Territorial Maestrat Litoral” como elemento estratégico de coordinación (entidad coordinadora), para:

1.- Coordinar y propiciar una formación adecuada para las empresas que pueda crear empleo, así como la facilitación de otros servicios que necesiten. Utilizando todos los recursos que en la actualidad existen más los que se consideren según las necesidades.

2.- Favorecer y coordinar la elaboración y puesta en marcha de un Plan Estratégico Comarcal de activación económica y social. Pieza clave para la optimización de recursos y políticas tanto de activación empresarial como empleo.

3.- Liderar la posibilidad de comunicación y cooperación entre empresas (grandes empresas, pymes y autónomos) e instituciones públicas (organismos públicos locales, provinciales y autonómicos)

De forma proactiva será muy positivo aglutinar sinergias y vías de colaboración en todos los ámbitos.

LÍNEA DE TRABAJO 3 OBSERVATORIO PERMANENTE DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN Y LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO;

1.- Realizar acciones de prospección en las empresas para determinar las necesidades específicas de las empresas. Se cita a modo de ejemplo de buena práctica el ejemplo del Centro SERVEF de Benicarló.

2.- Promover acciones de cooperación entre empresas.

3- Identificar necesidades de políticas activas de empleo ajustadas a necesidades tejido productivo

4- Planificación conjunta de estas políticas y las actuaciones que las desarrollan

5- Creación de canales adecuados para transmitir orientación sobre mapa de recursos para la inclusión laboral, el empleo y la formación dirigido a personas en busca de empleo

LÍNEA DE TRABAJO 4 PLAN COMARCAL PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO; Puesta en marcha de un Plan Comarcal para la estabilidad en el empleo que incluya actuaciones en:

Políticas activas para la continuidad laboral, en especial para trabajadores/as vulnerables

Programa de apoyo a la calidad en el trabajo (incluyendo medidas de promoción y difusión de buenas prácticas en el territorio)

Servicios de asesoramiento

Mesa comarcal, con la participación de todos los agentes implicados, incluyendo la Inspección de Trabajo

De estas líneas de actuación, desde los técnicos del pacto, se fijaron unos objetivos para esta fase OBSEDI 2017:

- ✓ Desarrollo e implementación del sitio WEB
- ✓ Prospección de tejido económico
- ✓ Intermediación laboral
- ✓ Acciones formativas en alfabetización digital
- ✓ Acciones formativas en competencias clave
- ✓ Difusión on-line y off- line del Pacto Territorial y de sus actuaciones
- ✓ Coordinación con los municipios del Pacto Territorial para la promoción y difusión de los resultados del programa

Para conseguir estos objetivos en julio de 2018 desde el ayuntamiento de Benicarló, como entidad representante del Pacto Maestrat Litoral, se formó un equipo de 8 técnicos:

- Enrique Orero Oms, Coordinador
- Josep Llorach Ayoro, Administrativo
- Àngels Blanch Meseguer, Prospectora
- Yoel Ricardo Martínez, Orientador laboral
- Sonia Agramunt Tabarki, Orientadora laboral
- Cristina Armengol Chau, Docente
- Joan Furió Añón, Docente
- Juan Manuel Gonzalvo Mancillar, Community Manager

Por tanto, el trabajo del grupo OBSEDI 2017 se ha desarrollado en 4 ámbitos de actuación principales:

- Orientación Laboral
- Formación/Docencia
- Prospección
- Comunicación on-line

El proyecto se ha visto condicionado por varios factores. En primer lugar, la corta duración del proyecto y la coincidencia con el periodo estival (vacaciones y fiestas patronales en los municipios) ha dificultado la coordinación con los respectivos técnicos municipales, la selección de usuarios para orientación, formación y prospección y ha impedido el desarrollo de mesas de trabajo con los distintos actores económicos. En segundo lugar, la inexistencia de mecanismos de comunicación ínter municipal dificulta la coordinación en las actuaciones tanto locales como comarcales.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, para cada área de actuación se fijaron unos objetivos y se desarrollaron las acciones para conseguirlos. Tras la actuación de cada área se han concluido para posteriormente fijar unas acciones a emprender en el futuro y extraer unas conclusiones globales a todo el proyecto.

1. Orientación

1.1. Introducción

En el marco del proyecto TRACTOR para el observatorio de seguimiento y dinamización del mercado de trabajo (OBSEDI MAESTRAT LITORAL), la función de los orientadores laborales se basa en la ejecución del Plan de Mejora de la Empleabilidad, dirigida a mejorar el acceso a la ocupación de las personas que participan en el Plan de Capacitación y Formación (prioritariamente) y otros colectivos con especiales dificultades a través de las siguientes actuaciones:

Acciones de capacitación en habilidades.

- Creación de instrumentos para la mejora de la empleabilidad.
- Coordinación de recursos territoriales para la inclusión laboral.
- Acompañamiento y apoyo para la búsqueda de empleo, en particular con aquellas personas de colectivos desfavorecidos.
- Fomento del trabajador autónomo y emprendimiento.

Para la realización de estas actuaciones, nos hemos trazado los siguientes objetivos,

1.2. Objetivos

1.2.1. Definir procesos de orientación laboral

Se ha llevado a cabo un servicio de orientación laboral personalizado, propuesto a todos los municipios del pacto y que se han concretado en:

- Cámara Agraria de Benicarló. Servicio personalizado los lunes y miércoles de 11.00h a 13.00h durante los tres meses del pacto.
- Santa Magdalena de Polpís. A petición de usuarios, se acudió a realizar el servicio al ayuntamiento.
- Et Formem y Taller de Empleo, Vinaròs.
- Et Formem y Taller de Empleo, Benicarló.

La labor de orientación en un principio iba encaminada a generar procesos de dinamización del mercado de trabajo. A medida que fuimos diseñando las diferentes actuaciones, nos dimos cuenta de que un buen punto de partida era hacer pedagogía de la orientación, ya que muchas personas desconocían el contenido y las ventajas que la orientación produce durante el proceso de búsqueda de empleo. Decidimos, por tanto, enfocar la orientación personalizada emprendiendo las siguientes tareas:

- Redacción de un artículo explicativo sobre la orientación, publicado en redes sociales
- Entrevistas de diagnóstico
- Diseño de Itinerarios personalizados de inserción
- Apoyo en la creación y/o actualización de CV a los candidatos
- Técnicas de búsqueda activa de empleo
- Información, asesoramiento, acompañamiento y soporte para la búsqueda de ocupación. (Garantía juvenil, inscripción agencia de colocación, bolsas de empleo, etc.)
- Motivación de los candidatos
- Recomendación de cursos de formación para mejorar aptitudes.

El proceso de orientación personalizada lo hemos enfocado en distintas fases, las cuales detallamos a continuación:

- Analizar y evaluar las competencias requeridas por las empresas e informar a los demandantes de éstas.
- Empoderar a los usuarios de los servicios a través de la orientación de técnicas de entrenamiento personal y competencias. Trabajar la motivación, autoestima y gestión de los recursos personales con los que cuenta cada uno. Hacer un breve estudio de las categorías profesionales o familias profesionales transversales más demandadas en la zona. Conocer los sectores mercantiles locales que demandan empleo y gestionar los sistemas de información y tecnologías webs.

- Las habilidades sociales que hemos puesto en práctica son entre otras: empatía, asertividad, capacidad de improvisación, escucha activa y capacidad de análisis.
- Las habilidades profesionales empleadas han sido: coordinación con otros profesionales del equipo, gestionar y secuenciar actuaciones de cara a la orientación.

En cuanto a la orientación en sí, la hemos realizado desde los siguientes niveles:

- Ajustar perfiles a necesidades laborales.
- Dotar a los demandantes de competencias personales y profesionales.
- Intermediar desde el punto de vista cultural (complementar).

Nivel de Intervención	Relación con Profesionales	Tipo de Intervención
Primer Nivel	Preferencial	Ajuste
Segundo Nivel	Compartido	Competencial
Tercer Nivel	Complementario	Adaptativo

1.2.2. Diseño de talleres de Orientación

Hemos creado y realizado tres talleres concretos:

- Taller de preparación de entrevista

En cual hemos abordado temas tan importantes como, qué es una entrevista de trabajo, el proceso de selección de personal en las empresas, procedimiento de la entrevista, elementos a tener en cuenta previo a la entrevista, elementos a tener en cuenta durante la entrevista de trabajo, el significado de los gestos, tipos de entrevista en función de las personas que intervienen de trabajo, preguntas más frecuentes en una entrevista, las llamadas preguntas trampas y la motivación para enfrentar una entrevista de trabajo como una experiencia de aprendizaje en la búsqueda de empleo.

- Taller de búsqueda activa de empleo

En este taller, se ha dotado a los participantes de recursos y herramientas para la búsqueda efectiva de empleo. Cómo aumentar la empleabilidad, reconocimiento de aptitudes y actitudes, cómo orientar la búsqueda. Observación del mercado de trabajo en la zona y posibles opciones laborales. Nuevas tecnologías y su importancia. Networking. Auto candidaturas.

- Taller de trabajo en equipo

En este taller, lo que se pretende es dar a los participantes herramientas útiles para trabajar en coordinación con otras personas dentro de un equipo de trabajo. Lo que pretendemos es dar orientación sobre la importancia que tiene la buena gestión de las relaciones interpersonales dentro de un centro de trabajo, para la adaptación y el buen funcionamiento de éste. Durante la sesión, hacemos dinámicas de autoconocimiento personal y análisis de potencialidades de los participantes, a modo de que las visualicen y se identifiquen con ellas.

1.2.3. Orientación laboral dentro de la empresa

Una vez recibidas las ofertas de empleo de las empresas a través de la prospección, se han realizado las siguientes acciones:

- Publicación de las ofertas en las plataformas digitales, como forma de agilizar el contacto entre empresas-candidatos. Se ha hecho uso de las redes sociales como recurso dinámico para dar visibilidad a las demandas de empleo y, por tanto, poder llegar a personas interesadas que tengan el perfil adecuado.
- Recepción de Currículum Vitae al correo electrónico obsedi@ajuntamentdebenicarlo.org. Para el tratamiento de CV, se ha seguido un funcionamiento específico para dar cumplimiento a la ley de protección de datos. Los candidatos que nos han remitido su CV, han recibido un correo respuesta en el cual se les ha informado del uso de datos para el fin específico que iban a ser utilizados y su consentimiento explícito. También se les ha informado de la importancia de inscribirse en las agencias de colocación, como entidad autorizada.
- Gestión de ofertas de empleo / preselección. Contacto continuo con las empresas para proporcionarles los perfiles adecuados al puesto y para conocer si ha existido variación de los perfiles o bien, si el puesto ya se ha cubierto.
- Entrevistas de selección de personal. Entrevista previa, a petición de las empresas, como primera toma de contacto para ajustar los perfiles de candidatos a las necesidades de las empresas.
- Criba de perfiles adecuados al puesto de trabajo.
- Intermediación candidato - empresa.
- Coordinación con agencia de colocación para inscripción de candidatos/ demandas de empleo. Todos los candidatos que han mostrado interés en las ofertas de empleo publicadas, se les ha informado de la existencia de las agencias de colocación de Benicarló y Vinaròs para que se inscriban, y se han seguido los procedimientos establecidos para las ofertas de empleo que nos han facilitado desde las ADL.
- Seguimiento del proceso. Se ha contactado con las empresas a fin de observar si el proceso de selección ha sido correcto.

1.2.4. Apoyo a los municipios

Entre las acciones realizadas, hemos apoyado a los técnicos de la agencia de colocación de Benicarló en la selección de candidatos de empleo público EMPUJU/ EMCUJU (AVALEM JOVES), tanto en establecer

contacto con posibles aspirantes seleccionados como en su inserción laboral. En este proceso, nos dimos cuenta de las siguientes problemáticas:

- El listado de demandantes de empleo del Servef no estaba actualizado.
- Los candidatos no conocían la existencia de la agencia de colocación.
- El proceso de gestión de ofertas de empleo es confuso y burocrático.
- Los demandantes de empleo se quejan de no haber recibido ningún tipo de orientación por parte del Servef sobre ofertas de empleo existentes ni de los programas de empleo público, o sea, falla la comunicación entre este organismo y los demandantes de empleo.
- Hay candidatos que, cumpliendo con los requisitos de algunos de los perfiles demandados, no han podido participar en dichos programas por estar trabajando en la hostelería durante la época estival, sin opción de poder optar a las ofertas en calidad de mejora de empleo y más acordes a su titulación.

Dada la problemática anterior, hemos realizado un análisis sobre el proceso de gestión de ofertas de empleo que realizan las agencias de colocación y los ayuntamientos que hacen esta función.

Encuesta a las AODL'S. Con el fin de establecer una guía de actuación para todos los municipios del pacto, se ha encuestado a los técnicos de desarrollo local de cada municipio sobre la gestión del empleo en su ayuntamiento, con el fin de marcar elementos comunes y posibles deficiencias para mejorar el servicio ofrecido.

Proceso de análisis.

1. Análisis de cada proceso de gestión de ofertas: Observar y analizar el tratamiento de las ofertas de empleo que las empresas derivan a las agencias de colocación y realizar un seguimiento de éstas.

2. Diseño de un proceso unificado de gestión: Implementar un proceso de gestión, en el cual haya mayor interacción entre todos los agentes implicados (agencias de colocación, Servef, empresas y candidatos).

3. Agilizar el proceso, con tal que sea dinámico y efectivo, acorde a las necesidades de empleo actuales y que involucre a todos los municipios del pacto de forma que se cree una red de contactos y recursos conjuntos para dar una respuesta inmediata a las necesidades en el empleo.

4. Implementación del proceso en OBSEDI. Desde nuestra ubicación en Benicarló, hemos tenido mayor contacto con la Agencia de Colocación de esta población. Hemos visto de primera mano las actuaciones realizadas por la agencia de colocación y hemos colaborado en la mejora de los procedimientos.

5. Hemos generado una propuesta de gestión unificada. Adjuntamos la propuesta al final del documento.

1.3. Conclusiones

Como resultado del trabajo realizado en estos tres meses en la orientación, hemos extraído las siguientes conclusiones:

1. Necesidad de un sistema simplificado del proceso en la Agencia de colocación: centralizar el proceso en un solo sitio, simplificar los modelos de inscripción y actualizarlos respetando el lenguaje no discriminatorio, la

igualdad de género y el derecho a la intimidad de las personas. En cuanto a las ofertas de empleo, creemos que se deben actualizar periódicamente a modo que sean más accesibles a los usuarios.

2. Creemos necesario crear una herramienta coordinada de gestión de oferta y demanda de empleo entre las poblaciones del Pacto territorial.

3. Necesidad de mayor difusión y seguimiento de las ofertas de empleo. Hacer seguimiento de las ofertas con las empresas que las proporcionan, comprobar el estado de éstas, ajustar los perfiles a la oferta, eliminar de las páginas webs las ofertas cerradas para que las que estén abiertas se puedan visualizar con facilidad.

4. Profundizar y analizar el perfil solicitado en las ofertas de empleo. Recabar más información sobre las empresas que demandan trabajadores, descripción detallada de los perfiles y sus funciones, información sobre la jornada y salarios a percibir.

5. Necesidad de un servicio de orientación laboral estable y de forma permanente tanto en las Agencias de colocación como en los ayuntamientos para gestionar itinerarios de inserción de candidatos y para colaborar con las empresas en la adaptación de perfiles profesionales de posibles candidatos y de sus empleados para la mejorar de la calidad del empleo.

6. Necesidad de mejorar la comunicación entre los diferentes agentes del mercado de trabajo: agencias de colocación, administraciones, empresas y demandantes de empleo.

7. Información continua a las empresas sobre ayudas a la contratación de colectivos vulnerables y el incremento de estas ayudas. Hacer publicidad de subvenciones y ayudas, resumir la información para que sea más legible e informar de estas ayudas en la prospección.

8. Fomentar políticas activas de empleo, en lo referente a la contratación de personas cualificadas de las poblaciones del pacto para evitar la fuga de talentos hacia otras regiones. En relación a esto, vemos necesario que los centros educativos que imparten formación profesional creen una bolsa de empleo de sus alumnos egresados con tal de que puedan participar en los procesos selectivos derivados de programas de activación de empleo (Garantía Juvenil y otros).

9. La orientación en empresas ha permitido que éstas se conozcan más a sí mismas, reflejando sus necesidades de mejora y al mismo tiempo, creemos que hemos tendido un puente en la colaboración público-privado tal como pretendía el proyecto tractor de OBSEDI. Un ejemplo de ello ha sido la aplicación del cuestionario de observación de empresas, el cual, ha sido valorado positivamente por parte de éstas.

1.4. Anexos: Encuestas y cuestionarios

ANEXOS

INSERTAR
LOGOTIPO AQUI

Empleador

Nombre de la persona de contacto: _____

Puesto: _____ Teléfono: _____

Compañía: _____

Dirección: _____

Dirección

Apartamento#

Ciudad

Código postal

Fecha de creada la empresa _____

¿Área geográfica de funcionamiento? _____

¿Tiene previsto una extensión? _____

¿Cuántos empleados tiene la empresa? ()

¿Concedes permiso a OBSEDI para
encuestar a tus empleados/as?

SI

NO

Firma:

Sello:

Los datos obtenidos mediante correo electrónico pueden considerarse de carácter personal conforme a la Reglamentación (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y serán incorporados a un fichero cuyos responsables son los ayuntamientos de Vinaròs, Còlig, Santa Magdalena de Polpís, Alcalá de Xivert, Sant Jordi, San Rafael del Río, Peñíscola y Benicarló que conforman el Pacto Territorial por la ocupación del Maestrat Litoral, siendo su finalidad el ejercicio de las funciones propias de estas Administraciones.

Si desea ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación, limitación, oposición y portabilidad de dichos datos, podrá dirigir un correo electrónico a obsedi@ajuntamentdebenicarlo.org o podrán dirigir un escrito, adjuntando fotocopia de su DNI, al Ayuntamiento de Benicarló, C. Ferreres Bretó, 10 12580 Benicarló.

OBSEDI MAESTRAT LITORAL

Cuestionario de Evaluación del Trabajo. 2018

CUESTIONARIO TRABAJADOR

Código _____
 Edad: _____ Sexo: _____ Puesto: _____
 Fecha de realización: __-__-__ Fecha de entrega: __-__-__

Marque con una X la puntuación que considere más acorde con el objetivo evaluado (1 inadecuado, 5 excelente)

SERVICIO	1	2	3	4	5
Respondemos con rapidez a peticiones de clientes					
Tengo conocimiento de todos los servicios que brindamos como empresa					
Cumplo con mi horario de trabajo pactado					
Tengo claro los objetivos de la Empresa					
El servicio que presta la empresa es de calidad					
Comentarios					

ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
Me satisface mi horario de trabajo					
Poseo los materiales adecuados para mi trabajo					
Habitualmente cumplo los objetivos de mi trabajo					
Recibo apoyo por parte de mi equipo de Trabajo					
En mi jornada tengo contemplado un tiempo de café/descanso					
Habitualmente finalizo todas las tareas que me planifico en el tiempo estimado					
Comentarios					

MI TRABAJO ESTÁ EN COORDINACIÓN/DEPENDE DE CON ESTAS ÁREAS	1	2	3	4	5
Área de venta en tienda					
Área de Administración					
Área de reparación y mantenimiento					
Área de montaje					
Área de Dirección					
Comentarios					

¿En qué aspectos podemos mejorar como empresa?

Diseño unificado de Inserción propuesto por OBSEDI.

PROPUESTA DE DISEÑO DE INSERCIÓN A SEGUIR POR LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

Prospección a las empresas. Hacer conocer los servicios que ofrece la agencia de colocación a las empresas y organismos del municipio. Recoger información detallada sobre las necesidades para cubrir puestos de trabajo, y características de los perfiles, así como sus funciones.

Publicitar dichas ofertas en herramienta digital (desde OBSEDI hemos utilizado Facebook, Instagram, Blog). Lo que se propone desde OBSEDI es que haya una herramienta donde se puedan visualizar las ofertas y demandas de la comarca, para dinamizar el mercado de trabajo y que sea accesible a los usuarios.

Actualizar periódicamente las ofertas de las páginas webs de ayuntamientos y las carteleras de las agencias de colocación.

Simplificar/actualizar cuestionarios de recogida de datos e inscripción (según nuevas tendencias del marco común europeo), respetando Ley de Protección de Datos y Derechos a la intimidad del trabajador/a. Revisar el lenguaje de género de dichos cuestionarios.

Actualizar periódicamente la base de datos de personas inscritas en las agencias de colocación, en coordinación con el Servef.

Diseño de itinerarios de inserción laboral a las personas demandantes de empleo que acuden a las agencias de colocación.

Disponibilidad de personal cualificado para hacer acompañamiento y orientación laboral a dichas personas.

Envío de perfiles adecuados a las empresas, que realmente se ajusten a los puestos ofertados. De esta manera contribuimos a la calidad del empleo y la continuidad de los candidatos en el mismo.

Seguimiento de las ofertas gestionadas tanto por la agencia de colocación como por los ayuntamientos de los municipios del Pacto Maestrat litoral.

Utilizar las posibles herramientas de dinamización, para difundir las opciones de formación no solo a las personas desempleadas sino también a las que ya han sido empleadas, con tal de fomentar la calidad y permanencia en el empleo.

Permitir, mediante las agencias de colocación, la movilidad de candidatos entre las poblaciones que conforman el pacto.

Cuestionario AEDL's.

Cuestionario enviado a las AEDL's de los ayuntamientos:

1. Registro de Ofertas de empleo:

¿Cómo os llegan las ofertas de empleo?

¿Se publicitan las ofertas desde el ayuntamiento?

2. Gestión de las ofertas:

¿Quién y cómo se gestionan las ofertas de empleo?

¿Qué herramientas concretas utilizáis para la recogida y trata de la información? (cuestionarios, entrevistas, etc.)

3. Registro de los candidatos:

¿Cómo encontráis candidatos y proceso de selección?

4. Seguimiento:

¿Dais seguimiento al proceso?

2. Formación/Docencia

2.1. Introducción

Basándonos en los objetivos marcados en esta fase del proyecto OBSEDI 2017, donde se indica que se deben realizar acciones formativas en alfabetización digital y acciones formativas en competencias clave, extraídos de las conclusiones y necesidades detectadas en el diagnóstico inicial del proyecto Obsedi; y teniendo en cuenta los condicionantes que se detallan en la introducción de esta memoria.

Nuestra línea de trabajo fue, en primer lugar, reunirnos con los diferentes técnicos (AEDL's) de los Ayuntamientos que conforman el Pacto Territorial por la ocupación del Maestrat Litoral para recabar información sobre:

a) Las necesidades de formación detectadas en las áreas de competencias clave y alfabetización digital

De dicha reunión, se extrajo la programación de las acciones formativas a impartir en esta fase del proyecto:

1. Acciones formativas en alfabetización digital

a. Dirigidos a usuarios en general

- i. Informática básica
- ii. Procesador de texto
- iii. Hoja de cálculo

b. Cursos específicos

- i. Redes Sociales para Pymes
- ii. Ley Protección de Datos
- iii. Trámites con la Administración

2. Acciones formativas en competencias clave

- a. Lengua valenciana
- b. Lengua castellana
- c. Inglés
- d. Matemáticas
- e. Desarrollo personal. (Comunicación en los grupos de trabajo, motivación y liderazgo)
- f. Sensibilización medioambiental e igualdad de género
- g. Ergonomía, hábitos de vida saludables y actividad física

b) Aportación de base de datos de usuarios interesados

Las técnicas de los ayuntamientos de menor población que conforman el pacto territorial, no tienen base de datos de usuarios.

De los ayuntamientos de mayor población, Benicarló y Vinaròs, tienen las bases de datos de los usuarios que se inscriben en la agencia de colocación que cada uno de estos ayuntamientos dispone.

La facilitación de estos datos era indispensable para poder haber realizado una criba y captarlos para realizar las acciones formativas.

Obtuvimos la base de datos de usuarios inscritos en la agencia de colocación del Ayuntamiento de Benicarló. Después de realizar una criba por el nivel de formación y la antigüedad en la inscripción, se les mando un correo electrónico informándoles de las acciones formativas programadas.

c) Información de las aulas disponibles para poder impartir cursos

Las poblaciones del Pacto Territorial con menos habitantes no disponen de aulas de informática para poder realizar acciones formativas de alfabetización digital. Si disponen de aulas para impartir cursos de competencias clave

Benicarló tiene un aula de informática y varias aulas para impartir competencias clave.

Vinaròs dispone un aula de informática en el edificio Vinalab y otra aula en el edificio Les Camaraes. Dispone de varias aulas para impartir competencias clave.

Las aulas mencionadas tienen un nivel alto de demanda porque se realizan cursos de otros organismos.

De las necesidades de formación más inmediatas, se planificó el contenido didáctico y la duración de los cursos, talleres o charlas, que podíamos ofrecer a los usuarios interesados en ellos, ofreciendo toda la información a cada uno de los Ayuntamientos que conforman el Pacto Territorial por la Ocupación.

Se aprovecharon visitas a las diferentes asociaciones comerciales de Vinaròs y Benicarló para ofrecerles los cursos a los comercios asociados.

Para que tuviera más repercusión y visualización se realizaron carteles, tríptico detallado con toda la información y para facilitar la inscripción a los cursos se realizaron formularios con una herramienta online gratuita cuyo enlace se les envió por correo electrónico, junto con la inserción de las publicaciones en las distintas redes sociales del proyecto.

2.2. Contenido didáctico

2.2.1. Alfabetización digital

- Informática básica (10 horas)
 - a. Comprender la importancia del uso del ordenador y las formas en que éste puede ser utilizado.
 - b. Identificar y diferenciar las partes de un ordenador:
 - c. Conocer las partes del sistema operativo
 - d. Situarse dentro del escritorio y reconocer los elementos básicos en el monitor (Escritorio, Íconos, Barra de Herramientas y Menú de Inicio)
 - e. Navegar dentro del ordenador usando distintas ventanas y carpetas.
 - f. Buscar y diferenciar un documento dentro del ordenador
 - g. Guardar archivos en el disco duro del PC, grabar en un DVD, almacenamiento en pendrive o en disco duro externo
 - h. Crear una cuenta y enviar correos electrónicos (adjuntos, masivos, cc, cco, etc.)
 - i. Conocer y saber utilizar un navegador

- Procesador de texto (30 horas)
 - a. Conocer la forma de usar un procesador de texto
 - b. Practicar escribir textos y aplicar opciones de formato tipo letra, párrafo, etc.
 - c. Insertar objetos, imágenes y tablas dentro del procesador
 - d. Creación de CV

- Hoja de cálculo (30 horas)
 - a. Conocer la forma de usar una hoja de cálculo

- b. Aplicar operaciones matemáticas en una hoja de cálculo.
- c. Aplicar fórmulas en una hoja de cálculo.
- Redes Sociales para Pymes (10 horas)
 - a. Creación y configuración de una fanpage en Facebook. Twitter e Instagram
 - b. Qué tipo de Contenidos publicar
 - c. Aplicaciones útiles
 - d. Cómo programar las publicaciones
 - e. Estadísticas
 - f. Utilización del Smartphone (aplicaciones)
- Ley Protección de Datos (4 horas)
 - a. ¿Cómo cumplir la Ley?
 - i. Pymes con un nivel de seguridad bajo.
 - b. Herramienta FACILITA
 - c. Textos a incorporar en documentos
- Trámites con la Administración (2 horas)
 - a. Certificado digital
 - i. ¿Qué es? ¿Cómo funciona? ¿Para qué sirve?

2.2.2. Competencias clave

- Lengua valenciana (12 horas)
 - a. Ortografia, gramàtica i vocabulari
 - b. Comunicació verbal i interacció social
 - c. Comunicació oral i escrita

- Lengua castellana (12 horas)
 - a. Elementos de la comunicación
 - b. Ortografía, gramática y vocabulario
 - c. Comunicación oral y escrita

- Inglés (12 horas)
 - a. Present simple, present continuous, past simple.
 - b. Vocabulary, Irregular verbs

- Matemáticas (12 horas)
 - a. Números enteros, fracciones y decimales
 - b. Utilización de la calculadora
 - c. Unidades monetarias, sistema métrico decimal
 - d. Geometría, análisis de datos y estadística

- Desarrollo personal. (Comunicación en los grupos de trabajo, motivación y liderazgo) (6 horas)

- Sensibilización medioambiental e igualdad de género (5 horas)

- Ergonomía, hábitos de vida saludables y actividad física (5 horas)

2.3. Acciones formativas realizadas

2.3.1. Alfabetización digital

VINARÒS

- Curso de informática básica para usuarios en general
- Curso de procesador de textos y hoja de cálculo para usuarios en general
- Curso/Taller de Adaptación a la Ley de protección de datos para pymes
- Curso/Taller de Trámites con la Administración para pymes
- Curso/Taller de Redes Sociales para pymes

BENICARLÓ

- Curso/Taller de Adaptación a la Ley de protección de datos para pymes (uno en agosto y otro en septiembre)
- Curso/Taller de Redes Sociales para pymes

PEÑÍSCOLA

- Curso/Taller de Adaptación a la Ley de protección de datos para pymes
- Curso/Taller de Trámites con la Administración para usuarios en general

SANTA MAGDALENA DE POLPÍS

- Curso/Taller de Adaptación a la Ley de protección de datos para pymes
- Curso/Taller de Trámites con la Administración para usuarios en general

SANT RAFAEL DEL RIU

- Curso/Taller de Adaptación a la Ley de protección de datos para pymes
- Curso/Taller de Trámites con la Administración para usuarios en general

2.3.2. Competencias clave

VINARÒS

- Curso de desarrollo personal para usuarios del taller de empleo Vinaròs Renova.
- Curso de desarrollo personal para usuarios del proyecto Et Formem.

BENICARLÓ

- Taller de Lengua Valenciana para usuarios en general
- Taller de Inglés para usuarios en general
- Taller de Matemáticas para usuarios del proyecto Et Formem.

SANTA MAGDALENA DE PULPIS

- Taller de Inglés para usuarios en general

2.4. Conclusiones

La corta duración del proyecto, la coincidencia con el periodo estival donde las tasas de ocupación son más elevadas y los problemas de comunicación con las diferentes administraciones ha dificultado encontrar usuarios adecuados para cada uno de los cursos programados.

Debido a estos condicionantes, nos hemos dedicado a comprobar la bondad de los temarios y los tiempos programadas en el diseño de los diferentes cursos y con ello, hemos observado que:

- El curso general de ofimática y de competencias clave necesita que su duración sea más extensa (mínimo tres meses) para que sean efectivos. Por tanto, necesitan de una programación más extensa y con fechas establecidas. Estos cursos son interesantes para los usuarios que no pueden acceder a la formación reglada (FP o Servef) por no tener los estudios mínimos requeridos.
- Los cursos generales que funcionan en períodos cortos es el de informática básica y los de Desarrollo personal. Sensibilización medioambiental e igualdad de género y Ergonomía, hábitos de vida saludables y actividad física, porque dan pie a que los alumnos se motiven para seguir formándose, y por se adaptan a los diferentes colectivos.
- Los cursos realizados para el colectivo de pequeños comercios, empresas y autónomos profesionales han sido los más valorados porque hemos podido realizar cursos dentro de su horario no comercial, materias que han suscitado su interés y que han podido poner en práctica en sus empresas, sobre todo el curso de “Adaptación a la LOPD” y el curso de la gestión de sus redes sociales. Este colectivo generalmente se ve desamparado ya que no tienen posibilidad de acceder a créditos de formación de la fundación Tripartita, y los cursos que suelen programarse, por diferentes organismos en la zona, no suelen adaptarse al horario comercial, por lo que, nuestros cursos han sido muy efectivos.

La realización de estos cursos se ha visto condicionada por la escasa disponibilidad de aulas para programar cursos, en unos municipios por saturación de espacios habilitados, y en otros por la inexistencia de aulas adecuadas. Otro condicionante es que los softwares utilizados en las aulas de informática son libres, generalmente no utilizados en el mundo empresarial.

Por lo que consideramos se hace indispensable la adecuación de aulas equipadas para la formación continuada de alfabetización digital y la adquisición de softwares comerciales para hacer más efectivos los contenidos de los cursos.

También consideramos necesario aumentar la coordinación con las diferentes administraciones locales y comarcales para mejorar la selección de usuarios, con el fin de crear grupos didácticos homogéneos para el mejor aprovechamiento.

2.5. Anexos: documentos

Formulario online de inscripción a cursos:



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://docs.google.com/forms/d/1DkqQL6eZ...>. The page header includes the logos of Generalitat Valenciana, Servef, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, and Pacte Territorial per l'Ocupació Maestrat Litoral. The main content is a registration form for a course titled "Inscripción curso LOPD Benicarló".

Inscripción curso LOPD Benicarló

Contenido del curso: ¿Cómo cumplir la Ley?
Dirigido a: Pymes y micro pymes con un nivel de seguridad bajo.

Fecha del curso: 20 y 21 de septiembre
Horario: 15,15 a 17,00 horas
Lugar: C/ San Francisco, 94 Aula Informática

***Obligatorio**

Control de asistencia al curso:

CONTROL D'ASSISTENCIA

Curs: _____

Localitat _____

Nom i cognoms					

Encuesta de valoración del curso:



Ajuntament de Alcalà de Xivert, Ajuntament de Santa Magdalena de Polpis, Ajuntament de Peñíscola, Ajuntament de Càlig,
Ajuntament de Sant Jordi, Ajuntament de Sant Rafael del Riu, Ajuntament de Vinaròs i Ajuntament de Benicarló

Valoración del curso

Nombre del curso _____
Profesor _____

1. ¿En qué medida ha contribuido el curso a mejorar tus habilidades o conocimientos?

Deficiente

2. ¿Las explicaciones del docente han sido claras y bien estructuradas?

Deficiente

3. ¿Has participado activamente en el curso?

Deficiente

4. ¿Crees que este curso te ha motivado para seguir formándote?

5. ¿Qué aspectos de este curso te resultaron más útiles?

6. ¿Cómo mejorarías este curso?

7. ¿Por qué te apuntaste a este curso?

8. Después de los conocimientos adquiridos, ¿Das más valor a los trabajos del profesional o empresa del sector que adecuará tu negocio a la Ley de Protección de datos? SI / NO
¿Por qué?

Ajuntament de Alcañet de Xivert, Ajuntament de Santa Magdalena de Polpís, Ajuntament de Peñíscola, Ajuntament de CÀlig,
Ajuntament de Sant Jordi, Ajuntament de Sant Rafael del Riu, Ajuntament de Vinaròs i Ajuntament de Benicarló

9. Después de los conocimientos adquiridos, ¿Das más valor a los trabajos de un profesional o empresa del sector que llevará la gestión de las redes sociales de tu negocio? SI / NO
¿Por qué?

10. ¿Crees que después de los conocimientos adquiridos puedes mejorar la rentabilidad de tu negocio?

11. OBSERVACIONES/OPINIONES:

3. Prospección

3.1. Introducción

Desde la prospección nos hemos marcado cinco objetivos:

- 1) Averiguar la problemática que se encuentra la empresa cuando contrata nuevos trabajadores/as.
- 2) Analizar las necesidades de formación
- 3) Crear sinergias Ayuntamiento /empresa
- 4) Analizar el tejido asociativo
- 5) Emprender acciones de intermediación laboral

La herramienta para la prospección es un cuestionario para empresas. Hemos sido conscientes de la importancia que tenía la realización del mismo ya que es el vehículo para la primera toma de contacto con el empresario. Además de contar con la opinión de los orientadores se ha pretendido lo siguiente:

- Simplicidad. Se ha confeccionado un cuestionario a dos caras, no demasiado extenso para no robarle mucho tiempo al empresario, aunque con preguntas abiertas que daban pie a que el mismo se extendiese todo lo que quisiera.
- Para analizar las necesidades de formación, se ha confeccionado un anexo con un listado de posibles acciones futuras por bloques en las que marcar con una cruz las de su interés.
- Autenticidad. Para darle la máxima veracidad al cuestionario, se ha invitado al empresario a firmar y sellar el mismo.

El cuestionario empieza con una toma de datos generales de la empresa tales como CIF, sector de actividad y número de trabajadores, así como de persona de contacto. Sigue con la encuesta para la toma de

información relevante para el proyecto y finaliza con un apartado de observaciones abiertas a la opinión del empresario.

La toma de información se divide en tres bloques:

- Necesidades de contratación
- Su ayuntamiento al servicio de su empresa
- Necesidades de formación.

DATOS EMPRESA

CIF o NIF EMPRESA		
RAZÓN SOCIAL		
NOMBRE COMERCIAL		
ACTIVIDAD ECONÓMICA		
Nº TRABAJADORES		
DIRECCIÓN		
POBLACIÓN		
TELÉFONO		
WEB		
CORREO ELECTRÓNICO		
PERSONA DE CONTACTO	NOMBRE	
	CARGO	
	TELÉFONO	
	CORREO ELECTRÓNICO	

1. NECESIDADES DE CONTRATACIÓN

- 1.1. Cuando tiene una oferta de trabajo, ¿Encuentra fácilmente la persona con el perfil adecuado?
- 1.2. ¿Qué procedimiento de selección de personal utiliza?
- Anuncios en prensa
 - Centro de formación
 - CV entregados en su empresa
 - Contactos personales

- Centro Servef de Empleo
- Empresas de trabajo Temporal
- Ayuntamientos
- Portales de Internet de búsqueda de empleo
- Otros _____

1.3. ¿Qué perfil es el más solicitado por su empresa?

1.4. ¿Cuál es el perfil que más dificultades tiene para encontrar?

1.5. En este momento, ¿Necesitaría cubrir algún puesto de trabajo? ____ ¿Qué perfil sería?

1.6. En general cuando realiza una selección ¿Qué cualidades o competencias más importantes debe tener un candidato para incorporarse a su empresa?

2. SU AYUNTAMIENTO AL SERVICIO DE SU EMPRESA

- 2.1. ¿Conoce los medios con los que cuenta su Ayuntamiento para la búsqueda de demandantes de empleo que necesita su empresa?
- 2.2. ¿Conoce la Agencia de Desarrollo Local/ Agencia de Colocación de su Ayuntamiento?
- 2.3. ¿Ha presentado oferta de empleo en el Ayuntamiento en los dos últimos años?
- 2.4. ¿Encontró un candidato adecuado?
- 2.5. En caso negativo, ¿Cuál fue el motivo?
 - Perfil inadecuado de los candidatos
 - Formación
 - Experiencia
 - Otros: _____
 - Lentitud en el proceso de selección
 - Excesiva burocracia en la tramitación
 - Ausencia de contestación/comunicación por parte del Ayuntamiento
 - Dificultad de acceso a la información
 - Se contrató por otra vía. ¿Cuál? _____
 - No se envía ningún candidato
- 2.6. ¿Conoce el asesoramiento técnico que le ofrece su Ayuntamiento?
 - Normativa

- Financiación:
 - Subvenciones
 - Ayudas
- Bonificación a la contratación
- Jornadas de Internacionalización

2.7. ¿Conoce el servicio del punto comarcal de la Cámara de Comercio de Castellón, ubicado en Benicarló?

3. NECESIDADES DE FORMACIÓN.

3.1. ¿Utiliza los créditos de formación (formación bonificada) de que dispone su empresa para la formación de sus trabajadores?

3.2. ¿Qué tipo de acciones formativas han realizado en los dos últimos años?

OBSERVACIONES:

Sello/Firma:

En caso de planificar futuras acciones formativas, ¿en cuales estaría más interesada su organización?:

HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN

<input type="checkbox"/>	AFRONTAR CONFLICTOS LABORALES
<input type="checkbox"/>	CÓMO GESTIONAR EQUIPOS COMERCIALES
<input type="checkbox"/>	REUNIONES EFICACES
<input type="checkbox"/>	LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
<input type="checkbox"/>	TECNICAS DE NEGOCIACIÓN
<input type="checkbox"/>	GESTION EFICAZ DEL TIEMPO
<input type="checkbox"/>	DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GESTION ECONOMICA FINANCIERA
LA FISCALIDAD TANTO PARA EL AUTÓNOMO COMO PARA LA PYME
EL IMPUESTO DE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF)
NEGOCIAR CON LOS BANCOS
LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS EMPRESAS Y SUS ADMINISTRADORES
CONTROLLER: PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y CONTROL DE GESTIÓN
DIAGNOSIS FINANCIERA
CREACION DE EMPRESAS. EL PLAN DE NEGOCIO
IMPUESTO DE SOCIEDADES
CONTABILIDAD: CONTAPLUS
FACTURACIÓN: FACTURAPLUS
CONTABILIDAD DE COSTES

MARKETING, VENTAS Y COMUNICACION

CREACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE MARKETING DIGITAL
LA IMPORTANCIA DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN
COMO LOGRAR SER UN COMMUNITY MANAGER
HERRAMIENTAS DIGITALES PARA CONSEGUIR NUEVOS CLIENTES
COMO SER EL PRIMERO EN GOOGLE
COMO IMPLANTAR UN CUADRO DE GESTIÓN COMERCIAL
COMO CAPTAR NUEVOS CLIENTES
TÉCNICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COMERCIAL
TÉCNICAS DE VENTA
CÓMO GESTIONAR EQUIPOS COMERCIALES
MERCHANDISING
ESCAPARATISMO / PAQUETERIA
ATENCIÓN AL CLIENTE (ATENCIÓN TELEFÓNICA, QUEJAS Y RECLAMACIONES)
CÓMO GESTIONAR ESPACIOS COMERCIALES

RRHH, LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

GESTIÓN LABORAL: CONFECCIÓN DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES
PLANIFICACIÓN DE RRHH, ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
SELECCIÓN DE PERSONAL. GESTIÓN POR COMPETENCIAS
TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL

IDIOMAS

INGLES
FRANCES
ALEMAN
RUSO

COMERCIO INTERNACIONAL

GESTIÓN DE LA EMPRESA INTERNACIONAL
INICIACIÓN A LA EXPORTACIÓN
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA INTERNACIONAL
LOS COSTES DE LAS OPERACIONES EN EL COMERCIO INTERNACIONAL INCOTERMS
IVA EN EL COMERCIO EXTERIOR. INTRASTAT.
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA DEL COMERCIO INTERNACIONAL
GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE IMPORTACIÓN Y COMPRA INTERNACIONAL

PRODUCCION, COMPRAS Y LOGISTICA

GESTIÓN DE ALMACENES. APROVISIONAMIENTO Y STOCKS
LOGÍSTICA, RENTABILIDAD Y GESTIÓN
BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES
CÓMO REDUCIR LOS COSTES EN LA EMPRESA
INTRODUCCIÓN A LOS AUTÓMATAS PROGRAMABLES

CALIDAD Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES, MEDIO AMBIENTE

GESTION DE LA CALIDAD: NORMAS ISO
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
GETION DE RESIDUOS

INFORMÀTICA Y DISEÑO GRAFICO

OFIMÁTICA
WORD Y EXCEL APLICADO A LA GESTIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS
EXCEL
ACCESS
PRESENTACIONES EFICACES. POWER POINT // PREZI
AUTOCAD
PHOTOSHOP
INDESIGN

	ILLUSTRADOR
	DISEÑO DE PAGINAS WEB

CERTIFICADOS Y CARNETS PROFESIONALES

	MANIPULADOR DE ALIMENTOS Y ALÉRGENOS: TODAS LAS ESPECIALIDADES
	HIGIENE Y SEGURIDAD ALIMENTARIA
	SEGURIDAD FITOSANITARIA
	CARRETERO
	CONDUCTOR DE VEHICULOS PESADOS Y CAP

HOSTELERIA

	ATENCION AL CLIENTE EN HOSTELERIA
	CREACION DE CARTAS Y MENUS
	CAMARER@
	CAMARER@ DE PISOS
	MANIPULADOR DE ALIMENTOS

Siguiendo el mismo esquema se ha generado el questionario de asociaciones, se pretende conocer el funcionamiento de las mismas para analizar propuestas futuras de mejora, observando aquellas más eficientes en su gestión, que pueden servir de modelo a las menos eficientes.

DADES ASSOCIACIÓ

ASSOCIACIÓ		
POBLACIÓ		
ADREÇA		
TELÈFON		
WEB		
CORREU ELECTRÒNIC		
PERSONA DE CONTACTE	NOM	
	CÀRREC	
	TELÈFON	
	CORREU ELECTRÒNIC	

- QUANTS ASSOCIATS TE LA SEUA ASSOCIACIÓ _____
- A QUIN TIPUS D'EMPRESES/ COMERÇOS REPRESENTEN _____

Ajuntament de Alcalá de Xivert, Ajuntament de Santa Magdalena de Polpís, Ajuntament de Peñíscola, Ajuntament de Càlig, Ajuntament de Sant Jordi, Ajuntament de Sant Rafel del Riu, Ajuntament de Vinaròs i Ajuntament de Benicarló.

- QUINES ACCIONS PORTEN A TERME AL AMPLE DE L'ANY _____

- COM ES FINANCEN ? :

 - TENEN QUOTES DE SOCI ? _____ IMPORT _____
 - REBEN SUBVENCIÓ D'ALGUNA ADMINISTRACIÓ _____
 - QUINA? _____ IMPORT _____

- TENEN ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA FIXA _____ QUINA?

- QUINA RELACIÓ TENEN AMB EL SEU AJUNTAMENT _____

Ajuntament de Alcalá de Xivert, Ajuntament de Santa Magdalena de Polpís, Ajuntament de Peñíscola, Ajuntament de Càlig,
Ajuntament de Sant Jordi, Ajuntament de Sant Rafel del Riu, Ajuntament de Vinaròs i Ajuntament de Benicarló.

3.2. Conclusiones obtenidas en la prospección

3.2.1. Empresas

1) Necesidades de contratación:

- Resulta difícil encontrar perfiles adecuados a las demandas de empleo
- Procedimientos de selección más utilizados, en orden de importancia son:
 - 1) Red de contactos
 - 2) Ett's, son más utilizadas por las empresas grandes y en porcentajes considerables.
 - 3) Redes sociales principalmente Facebook y aplicaciones como INFOJOBS, si bien hay empresas que han introducido la pestaña "trabaja con nosotros" en su web, y gestionan las ofertas desde sus páginas de Facebook, obteniendo muy buenos resultados, ya que encuentran perfiles adecuados y de forma rápida.
- Los perfiles más solicitados han dependido de la actividad de cada empresa
- En cuanto a las cualidades que debe tener un candidato/a la respuesta en casi un 100 por cien de los casos es la ACTITUD. Los empresarios se quejan de la falta de implicación, ganas de aprender y progresar por parte de los candidatos.
- Los responsables de RRHH de las empresas destacan que los candidatos no se disponen de un formato de CV adecuado y que no utilizan la tecnología, por ejemplo, tener el CV en el móvil (inmediatez en caso de una posible oferta de trabajo)
- El sector de la hostelería tiene verdaderos problemas de encontrar personal incluso avanzada la campaña, fruto de la estacionalidad del sector. Empresas especializadas en asesoría, apuntan como una posible causa la inseguridad jurídica que provoca el hecho de no tener un convenio laboral vigente en el sector hostelero.

2) Necesidades de formación:

La falta de formación reglada adecuada, formación profesional y centros SERVEF, dificulta la contratación de perfiles técnicos adecuados. Dos sectores importantes en el territorio, como son el de fabricación de muebles y el químico tienen dificultades para cubrir las ofertas para

operarios y técnicos de máquinas de control numérico y de técnicos de laboratorio.

Hemos percibido, que, debido a la nueva legislación en cuanto a seguridad contraincendios tanto en la industria como en los comercios, aparece un nicho de mercado importante para las empresas y técnicos en seguridad contra incendios. Por tanto, la formación en esta área será interesante para cubrir la demanda de técnicos especialistas

Las empresas demandan una mayor formación en prevención de riesgos laborales.

Se constata que, en general, se utilizan los créditos de la fundación Tripartita para la formación de sus trabajadores.

En el sector comercio se constata la necesidad de formación en ofimática y redes sociales

Las acciones formativas futuras que más han interesado son:

Afrontar conflictos laborales

Gestión de equipos de trabajo

Técnicas de negociación

Gestión eficaz del tiempo

Responsabilidad social empresarial

Creación de un plan de marketing

Técnicas de venta

Atención al cliente (quejas y reclamaciones)

Inglés

Francés

Excel

Access

Carretillero

CAP

Formación de soldadores (perfil muy solicitado)

Atención al cliente en hostelería

Camarero/a

Manipulador alimentos

Técnicas de motivación laboral

Prevención de riesgos laborales en empresas de menos de 5 trabajadores (para poder llevar la propia empresa la prevención sin necesidad de contratar una empresa externa)

3) El Ayuntamiento al servicio de la empresa:

En general el sector privado no conoce el servicio que ofrecen las agencias de Colocación de los distintos los Ayuntamientos en cuanto a gestión de ofertas de empleo

Las empresas que han utilizado las agencias de Colocación, en general, no están satisfechas con los servicios prestados debido a que no han recibido perfiles adecuados a sus demandas y a la excesiva burocracia y lentitud en el proceso de selección.

La comunicación entre el sector privado y las administraciones locales es insuficiente. Falta la articulación de canales eficaces que mejoren la interrelación entre empresas y municipios

No se conoce suficientemente el punto comarcal de la Cámara de Comercio ni el servicio de asesoramiento que ofrece.

3.2.2. Asociaciones

Se han visitado las siguientes asociaciones:

- AGRETUR (Asociación de hoteles de Peñíscola)
- Unió de Comerços de Benicarló
- Associació de Venedors del Mercat Municipal de Benicarló
- Associació de bars i cafeteríes de Benicarló
- Agrupació de restaurants de Benicarló
- Associació de comerciants de Vinaròs
- Grup de pastisseria de Vinaròs

- Vinaròs és comerç
- Associació d'empresaris Alcalà-Alcossebre

Si bien los comercios y el sector turístico tienen una cultura de asociacionismo importante, la falta de estructuras y de objetivos consensuados ha generado, en general, desidia y desmotivación. La excepción que confirma esta tendencia es la asociación de empresarios de Alcalà- Alcossebre, que están situándose en ámbitos de decisión a nivel provincial como el patronato del aeropuerto de Castellón o en el consejo de administración del CDT Castellón. Así mismo han gestionado la creación y potenciación de marcas para los alojamientos turísticos reglados y para las pastelerías tradicionales

Cabe destacar la falta total de asociaciones de empresarios industriales, este hecho impide disponer de interlocutores válidos para influir en la administración, a la hora de demandar soluciones a los problemas de las empresas.

4. Comunicación online

4.1. Introducción

La comunicación on-line y off line, no tiene sólo la finalidad obvia de comunicar las acciones que se llevan a cabo dentro de las atribuciones del proyecto OBSEDI, sino que, pretende crear relaciones entre los usuarios, ayuntamientos y miembros del proyecto OBSEDI. Para esto, se han desarrollado estrategias de difusión de las acciones, acontecimientos, actividades y recursos para la promoción y visibilidad del proyecto, se han generado contenidos periodísticos, también se ha mantenido una homogeneidad en la imagen corporativa y se han coordinado la emisión de contenidos con los servicios de comunicación de los diferentes municipios.

4.2. Metodología

Para asumir los objetivos del departamento de comunicación se ha actuado en tres aspectos básicos:

- Crear y gestionar canales de comunicación online
- Coordinar contenidos con las entidades locales
- Generar contenidos propios del proyecto

La estrategia de comunicación on-line ha seguido los siguientes pasos:

1. **Crear un blog de dominio gratuito; (<https://obsedimaestratlitoral.wordpress.com>):** es el soporte de la información de contacto y de contenido general del proyecto OBSEDI. Este canal es la "front page" del proyecto y el medio de comunicación de artículos técnicos, información de cursos, ofertas de trabajo, etc. Es decir, es la imagen institucional del proyecto en la red.
2. **Apertura de una página de FACEBOOK (<https://www.facebook.com/Obsediml/>);** con perfil de organización pública; este es el canal de comunicación diaria, oferta, talleres, etc., la

herramienta para dar popularidad al proyecto y de relacionarse con los seguidores. Por tanto, es el medio para interactuar con los usuarios

3. **Creación de un perfil de INSTAGRAM (<https://www.instagram.com/obsediml/>);** esta red social en imágenes, representa la comunicación inmediata y conceptual. Aquí se han publicitado los cursos, talleres y ofertas y ha servido también para mostrar las actividades diarias de los técnicos del proyecto. En conclusión, es el tablón de anuncios virtual de nuestra organización

4. **Puesta en marcha de un canal de YOUTUBE (https://www.youtube.com/channel/UCH38ngkidhbJJ4sfPbe-T_w);** el vídeo es hoy en día el canal favorito de comunicación ya que, circula a gran velocidad por las diferentes redes sociales y puede hacerse viral. En este canal se han alojado vídeos corporativos, de aproximadamente dos minutos, donde los diferentes actores del proyecto OBSEDI (técnicos, políticos, usuarios, etc.) expresan sus opiniones en cuanto al proyecto OBSEDI y al Pacto por el empleo MAESTRAL LITORAL, estos vídeos se han difundido también a través de las diferentes redes sociales. En definitiva, el canal de YOUTUBE es nuestro archivo audiovisual

En cuanto a la comunicación off-line, el área de comunicación ha generado la cartelería y folletos de información, así como la generación y distribución de noticias para los canales de comunicación de cada municipio del pacto.

Dentro de esta estrategia de comunicación las funciones del Community manager han sido:

- Comunicar el mensaje de la entidad.
- Gestión y dinamización de la red.
- Detección de las personas más afines e influyentes. Analizar la comunidad, el sector.
- Detectar oportunidades y vías de colaboración con las personas.
- Búsqueda de información interesante.
- Utilización de imagen y vídeo como herramientas de valor en las redes.

- Solventar crisis puntuales (comentarios negativos, discusiones en redes sociales)
- Monitorización y seguimiento de resultados.
- Captación de nuevos seguidores.
- Colaboración diaria y efectiva con el resto del equipo que integra el programa.
- Implicación del resto de personal técnico del equipo en la generación de contenidos.
- Relación de los contenidos con otras noticias comarcales, provinciales, etc.

4.3. Conclusiones

La acogida en las redes sociales, en cuanto a número de visitas e interacciones, es muy positiva. Esto ha validado la estrategia comunicativa, por tanto, nos reafirmamos en que:

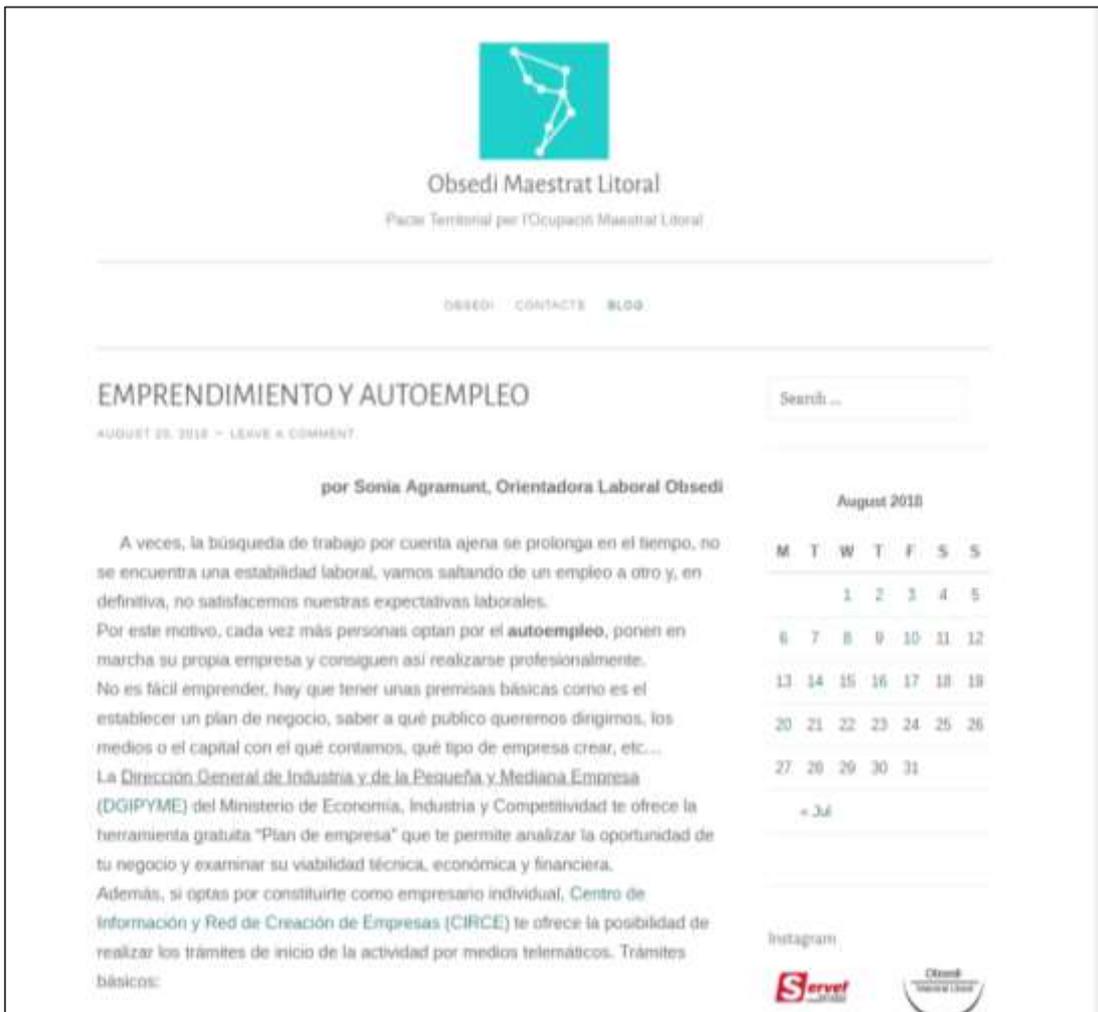
1. El Blog Obsedi Maestrat Litoral
 - a. Soporte para la comunicación de contenidos generales
 - b. Actúa como página web donde se concentran los mensajes importantes de proyecto
2. Facebook:
 - a. Interacción diaria con los usuarios
 - b. Recepción del "feedback "
 - c. Popularización del OBSEDI MAESTRAT LITORAL
3. Instagram:
 - a. Una imagen vale más que mil palabras
 - b. Publicidad actuaciones

4. YouTube
 - a. Difusión y archivo de testimonios
 - b. Personalización y humanización del proyecto.

Para próximos proyectos se ha de mejorar la coordinación con los diferentes departamentos de prensa de los distintos ayuntamientos para, así, alcanzar mayores cuotas de popularidad.

4.4. Anexos: Imágenes

Blog Obsedi Maestrat Litoral:



The screenshot shows a blog post on the Obsedi Maestrat Litoral website. The page header includes the logo and name of the organization, along with navigation links for 'OBSEDI', 'CONTACTE', and 'BLOG'. The main heading of the post is 'EMPREDIMIENTO Y AUTOEMPLEO', dated August 29, 2018, with a 'Search...' input field to the right. The author is identified as Sonia Agramunt, Orientadora Laboral Obsedi. The text discusses the challenges of finding work and the benefits of self-employment, mentioning the DGIPYME and CIRCE. A calendar for August 2018 is visible on the right side of the page, and social media icons for Instagram, Servef, and the Pacte Territorial are at the bottom.

Obsedi Maestrat Litoral
Pacte Territorial per l'Ocupació Maestrat Litoral

OBSEDI CONTACTE BLOG

EMPREDIMIENTO Y AUTOEMPLEO
AUGUST 29, 2018 - LEAVE A COMMENT

Search...

por Sonia Agramunt, Orientadora Laboral Obsedi

August 2018

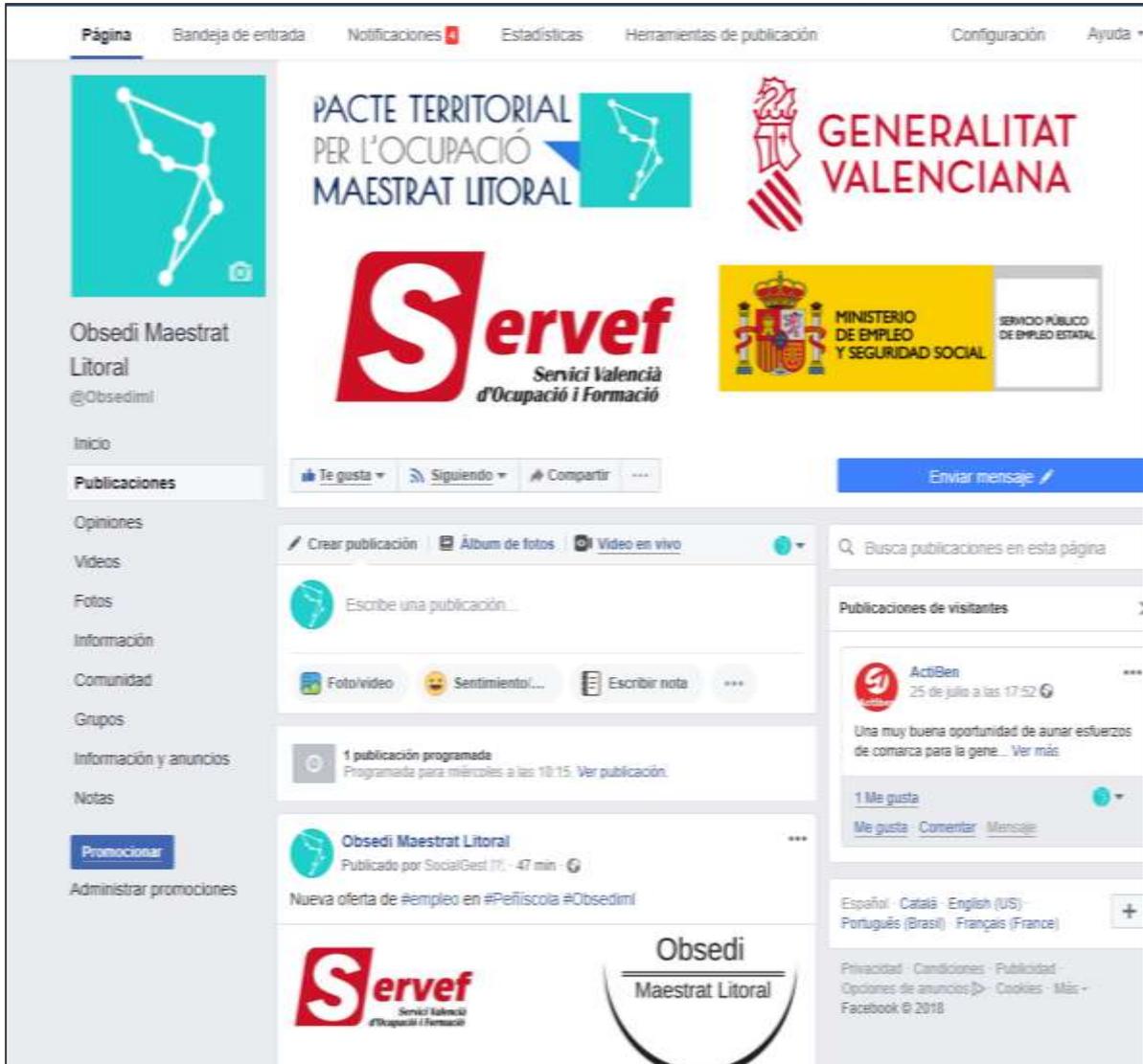
M	T	W	T	F	S	S	
			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			
« Jul							

Instagram

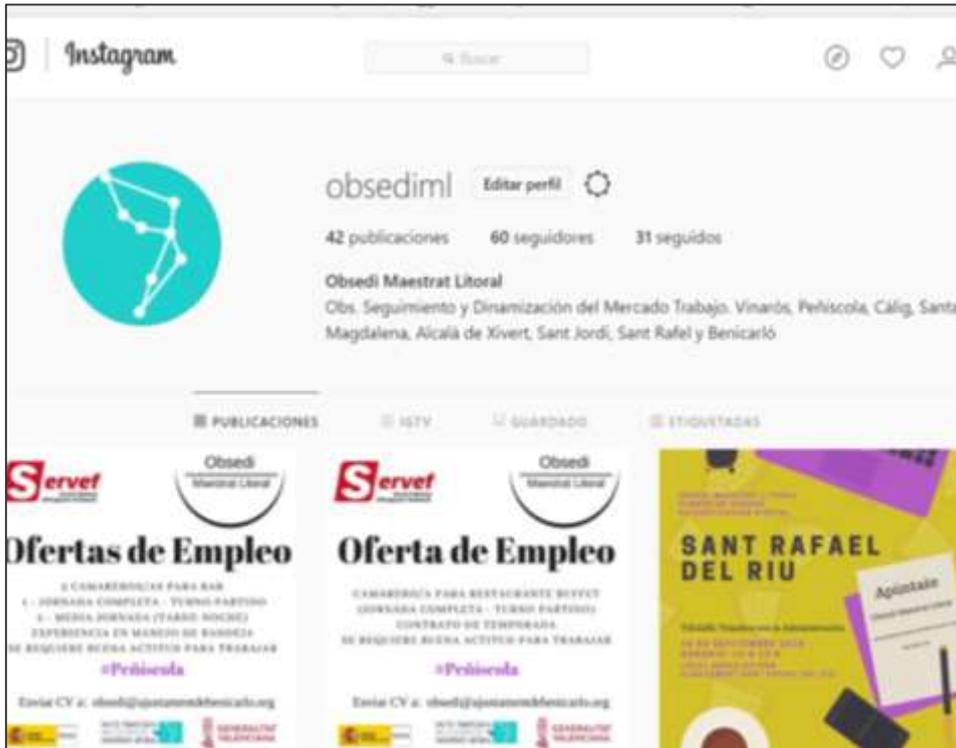
Servef

Pacte Territorial

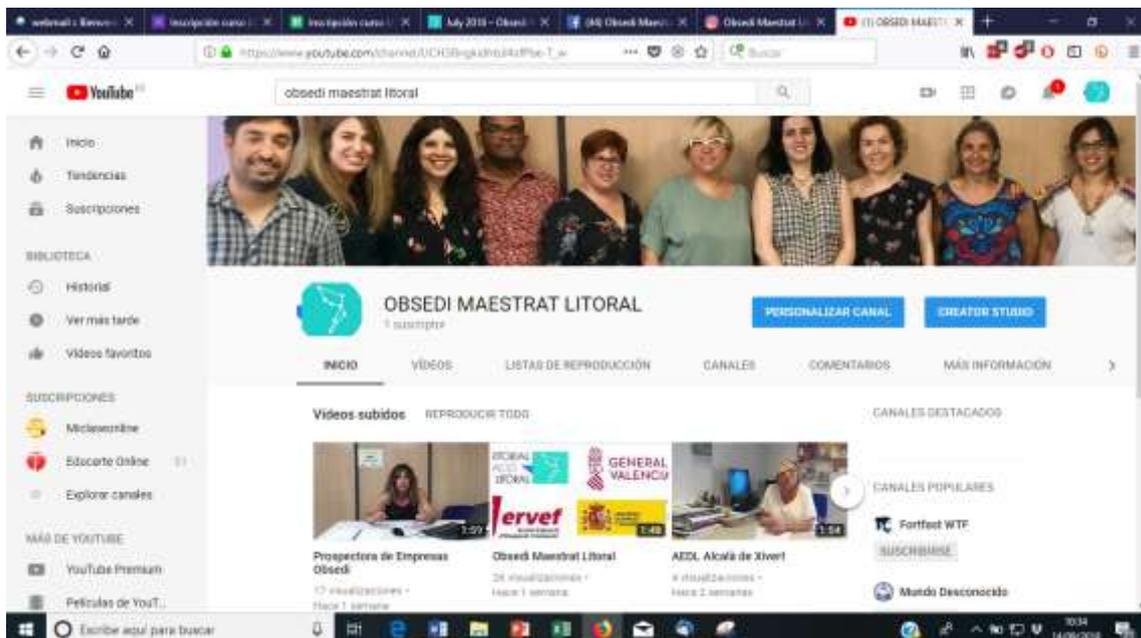
Página de Facebook:



Instagram #ObsediML:



Canal YouTube Obsedi Maestrat Litoral



5. Acciones a emprender

La breve duración del programa OBSEDI 2017 y la coincidencia con la época estival, ha imposibilitado la realización de una serie de actuaciones encaminadas, por una parte, a la obtención de información y opinión del tejido económico, social y académico de la comarca. Por otra parte, y teniendo en cuenta todo lo anterior, el diseño de hojas de ruta para las políticas de empleo que mejor se ajusten a las necesidades del territorio del pacto Maestrat Litoral.

Las mesas de trabajo son un instrumento válido para obtener las opiniones y la información necesaria de los diferentes sectores intervinientes en las políticas activas de empleo. Las mesas de trabajo requieren, en general, de una preparación exhaustiva cuyos principales puntos son; la redacción de un orden del día, consensuado, que atraiga a los convocados a la mesa y que sirva de punto de partida para la discusión del tema a tratar. También es necesario un trabajo de convocatoria por parte tanto de los técnicos del pacto como de los políticos del territorio ya que, una baja participación es equivalente al fracaso de la mesa. Y, por último, la asistencia se ha de hacer atractiva mediante la programación de algún acto (conferencia, recepción, etc.) que estimule la participación de los invitados. Una vez analizada la información recopilada por los técnicos del programa OBSEDI 2017, se recomienda impulsar las siguientes mesas de trabajo:

- Formación reglada y talleres de empleo
- Grandes empresas
- Asociaciones
- Sector turístico
- Agencias de colocación
- Sector Industrial

El análisis de la información y de las ideas obtenidas en las mesas de trabajo, ha de desembocar en el diseño de diferentes planes de actuación que marquen las estrategias a seguir para mejorar las políticas de empleo y formación en el territorio. Estos planes no sólo han de recoger las diferentes acciones a realizar, sino que, también han de contener los métodos de seguimiento y control necesarios para gestionar la ejecución de los diferentes planes. En estos tres meses de trabajo se ha observado que los planes prioritarios son:

- Planes de mejora de empleo:
 - dentro de las empresas
 - estacionalidad en el sector turístico
 - formación reglada y específica
- Planes de ocupación:
 - formación en competencias clave para colectivos desfavorecidos
 - empleos públicos en colectivos desfavorecidos
 - talleres de empleo
 - agencias de colocación

Por tanto, sugerimos que el programa OBSEDI 2018 no sólo ha de contemplar los objetivos fijados para el proyecto 2017 sino que, habría de implementar las mesas de trabajo y los planes de actuación descritos anteriormente.

6. Conclusiones proyecto OBSEDI

El carácter multidisciplinar del equipo de trabajo permite enfocar los problemas del mercado laboral desde diferentes puntos de vista. Esto nos ha dado una visión global del territorio del Pacto Maestrat Litoral, en el que se han reafirmado los problemas estructurales ya observados en el documento "DIAGNÓSTICO TERRITORIAL PARA EL EMPLEO DEL MAESTRAT LITORAL", las principales dificultades encontradas son, a parte de la ocupación de colectivos en peligro de exclusión social, la calidad del empleo existente, la falta de dinamismo en el comercio local, la estacionalidad del sector turístico y la desconexión entre las propias administraciones y entre la administración y el tejido económico.

Es por ello que las principales conclusiones del equipo OBSEDI 2017 son:

- MEJORA EN LA CALIDAD DE EMPLEO; si bien cada municipio del pacto está trabajando de una manera importante en programas de ocupación de personas en situación de desempleo, no existen programas para mejorar la calidad del empleo o bien para la contratación de personal de media/alta cualificación.

La calidad de empleo en el territorio va íntimamente ligado a la formación. Los itinerarios de formación reglada en los diferentes centros de formación no tienen en cuenta las demandas del mercado laboral. Por tanto, es necesario fomentar la relación entre los centros de formación, la Consellería de educación y los sectores industriales para adecuar la oferta y demanda de empleo, y buscar vías de colaboración eficientes como pueden ser becas, periodos de prácticas, etc. La formación profesional y los centros de formación del SERVEF son claves para aumentar, no sólo la calidad del empleo, sino también la calidad de la economía en general.

La situación geográfica y la falta de infraestructuras de transporte hace que las empresas, sobre todo las de mayor tamaño, tengan dificultades en retener el talento, fomentando la colaboración entre empresas podemos minimizar esta dificultad. Es decir, la creación de asociaciones empresariales, generales y sectoriales, podría generar sinergias de colaboración que favorezcan la retención del talento y por tanto mejoren la economía en el territorio.

- **COMERCIO LOCAL;** en general la falta de formación en nuevas tecnologías impide la modernización de las técnicas de venta y de marketing. Por tanto, la formación es clave en la modernización y eficiencia de los comercios locales.

Otro aspecto a mejorar es la utilidad y funcionamiento de las asociaciones de comercios para incrementar su influencia en las economías locales y los ámbitos de decisión política.

- **ESTACIONALIDAD DEL SECTOR TURÍSTICO;** no sólo influye en la calidad del empleo de este sector tan importante para el territorio. Si no que influye de forma crítica en la industria y empresas de servicios de todos los municipios. Por tanto, es necesario estudiar este fenómeno conjuntamente entre las empresas, agrupaciones y administración.

Una vía de solución puede ser la colaboración entre los municipios de interior y de costa, que prolonguen en la temporada invernal las pernoctaciones y servicios ofrecidos en la costa. Es por ello que, podría ser bueno explorar la creación de una marca turística para el PACTO MAESTRAT LITORAL que englobe tanto a los municipios de costa, con gran valor turístico, como a los de interior, que poseen un valor potencial importante y aún por explotar.

- DESCONEXIÓN ADMINISTRACIONES Y TEJIDO INDUSTRIAL; históricamente la comunicación entre el sector público y el privado ha sido difícil puesto que los intereses y ritmos de trabajo son diferentes. Por tanto, la continuidad del proyecto OBSEDI dentro del Pacto Maestrat Litoral puede servir de correa de transmisión entre lo público y lo privado, y también entre las diferentes administraciones locales.

En cuanto a conclusiones de funcionamiento interno el proyecto tiene dos importantes hándicaps; la brevedad en tiempo de ejecución de los programas y el funcionamiento orgánico ligado a uno solo de los ayuntamientos del pacto. Estos problemas dificultan las acciones de dinamización.

Por una parte, el proyecto OBSEDI, como su propio nombre indica, tiene como finalidad DINAMIZAR la economía. Para esto necesitamos generar relaciones a largo plazo tanto con las administraciones como con todos los actores de la economía en el ámbito del PACTO. Por tanto, se han de diseñar e implementar programas basados en estrategias a medio y largo plazo, pero como los equipos del Pacto se contratan para períodos breves de tiempo, se les obliga a actuar de forma cortoplacistas, dificultando así la efectividad del proyecto. Esta escasa duración temporal, hace que la situación de los técnicos del proyecto sea precaria, es decir, se dificulta la consolidación de equipos de trabajo, perdiendo de este modo el “know-how” del funcionamiento de las economías locales y de las relaciones personales, tan necesarias para la dinamización, tanto institucionales como en el sector privado.

Por otra parte, la extraña situación de pertenecer laboralmente y a nivel de recursos a un solo ayuntamiento, pero trabajar para ocho municipios puede acarrear dificultades tanto a la hora de manejar presupuestos como a la hora de fijar prioridades. Se ha de acordar entre los municipios

del pacto, la asignación de un presupuesto y pactar la manera de gestionarlo ya que, todas las acciones requieren de unos recursos para llevarse a cabo y esta asignación ha de ser ágil para favorecer la efectividad de la labor realizada dentro de programa OBSEDI

En definitiva, estos problemas han de ser estudiados por parte de los técnicos y políticos del Pacto, con el fin de o bien minimizar los efectos perniciosos, realizando acciones correctoras. O bien cambiar la estructura orgánica del PACTO MAESTRAT LITORAL dotándola de autonomía de funcionamiento.

Puesto que para que las actuaciones de dinamización tengan repercusión se han de cumplir dos premisas; una, ha de ser consensuadas con la mayoría el tejido económico y social, y otra es que el ente promotor de las acciones ha de generar confianza en los diferentes sectores. Para facilitar estas dos situaciones se necesita continuidad en los equipos y líneas de trabajo a largo plazo. Es por ello que la consolidación de los equipos y la coherencia de las actuaciones, son cruciales para el éxito final del programa.

7. Datos y estadísticas

7.1. Orientación laboral

Visitas realizadas por los orientadores laborales

VISITAS REALIZADAS	POBLACIÓN	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
SEDE CRUZ ROJA: INTERME.LABORAL Y COORDINADOR	BENICARLÓ	09/07/18		
AYUNTAMIENTO DE SANT JORDI: ADL	SAN JORDI	13/07/18		
REUNIÓN CONCEJAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	BENICARLÓ	17/07/18		
VISITA CLIMAESTRAT – ORIENTACIÓN EN EMPRESA	BENICARLÓ	19/07/2018		
ORIENTACIÓN USUSARIOS CAMARA AGRARIA	BENICARLO	LUNES Y MIERCOLES		
CASAL JOVE VINARÒS	VINARÒS		01/08/18	
VISITA SEROFFICE – ORIENTACIÓN EN EMPRESA	BENICARLÓ		02/08/18	
SEROFFICE- ENCUESTA A TRABAJADORES	BENICARLÓ		08/08/18	
CLIMAESTRAT- ENCUESTA A TRABAJADORES	BENICARLÓ		31/08/18	
ORIENTACIÓN USUSARIOS CAMARA AGRARIA	BENICARLÓ		LUNES Y MIERCOLES	
SEROFFICE - RESULTADOS ENCUESTA	BENICARLÓ			14/09/18
ORIENTACIÓN USUSARIOS CAMARA AGRARIA	BENICARLÓ			LUNES Y MIERCOLES
CLIMAESTRAT - RESULTADOS ENCUESTA	BENICARLÓ			27/09/18

Cursos/Talleres realizados:

CURSOS / TALLERES	HORAS	USUARIOS	POBLACIÓN	DOCENTE	FECHA
TALLER DE ENTREVISTA	2	TALLER ET FORMEM SERVEF	BENICARLÓ	YOEL / SONIA	11 JULIO
TALLER DE ENTREVISTA	2	CERT. PROFESIONALIDAD NIVEL 2 ADMINISTRATIVO	BENICARLÓ	YOEL / SONIA	19 JULIO
TALLER CONFECCIÓN CURRÍCULUM	2	TALLER ET FORMEM SERVEF	BENICARLÓ	YOEL / SONIA	19 JULIO
TALLER TRABAJO EN EQUIPO	2	TALLER ET FORMEM	BENICARLÓ	YOEL	10 SEPTIEMBRE
TALLER TRABAJO EN EQUIPO	2	TALLER ET FORMEM	BENICARLÓ	YOEL / SONIA	11 SEPTIEMBRE
TALLER DE ENTREVISTA	3	TALLER ET FORMEM	VINARÒS	YOEL / SONIA	12 SEPTIEMBRE
TALLER DE BUSQUEDA DE EMPLEO	3	TALLER EMPLEO	VINARÒS	YOEL / SONIA	13 SEPTIEMBRE
TALLER ENTREVISTA	3	TALLER VINARÒS RENOVA'T	VINARÒS	YOEL / SONIA	14 SEPTIEMBRE

Currículum recibidos:

POBLACIÓN - CURRÍCULUMS	Nº JULIO	Nº AGOSTO	Nº SEPTIEMBRE	TOTAL
BENICARLÓ	56	7	7	70
VINARÒS	27	2	7	36
SANTA MAGDALENA	2	0	0	2
CALIG	1	0	1	2
SAN RAFAEL DEL RIO	1	0	0	1
PEÑISCOLA	2	1	0	3
SANT JORDI	0	0	0	0
ALCALA DE XIVERT	0	0	0	1
SANT MATEU	1	0	0	1
ALICANTE	1	0	0	1
CANET LO ROIG	1	0	0	1
ALCANAR	1	1	0	2
ALMASSORA	1	0	0	1
LA SENIA	0	2	0	2
ULLDECONA	0	3	1	4
CAMARLES	0	1	0	1
COVES DE VINROMA	0	1	0	1
LA JANA	0	0	1	1
ZARAGOZA	0	0	1	1
TOTALES	94	18	18	130

Ofertas de trabajo recibidas

OFERTAS DE TRABAJO	CANTIDAD
ADMINISTRATIVO POLIVALENTE / FISCAL	2
SOLDADURA Y ALBAÑILERIA	1
ASESOR COMERCIAL	1
COCINERO	1
INSTALADOR / ELECTRICISTA / FONTANERO	1
AUTOCANDIDATURAS	1
AUTOMOCION	1
SOLDADOR CARPINTERIA METÁLICA	2
PEON CARPINTERIA METÁLICA	1
MONTADORES PREFABRICADOS	3
TECNICO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1
AYUDANTE DE COCINA	1
PIZZERO	1
ELECTROMECAÁNICO	1
CAMARERO PIZZERIA	1
PIZZERO	1
PEÓN CONSTRUCCIÓN	4
COMERCIAL GAS	1
TOTAL	25

Relación de currículum recibidos por oferta:

OFERTAS DE TRABAJO	CANTIDAD	Nº JULIO	Nº AGOSTO	Nº SEPTIEMBRE	TOTALES
ADMINISTRATIVO POLIVALENTE / FISCAL	2	70	0	0	70
SOLDADURA Y ALBAÑILERIA	1	3	0	0	3
ASESOR COMERCIAL	1	6	0	0	6
COCINERO	1	0	0	0	0
INSTALADOR / ELECTRICISTA / FONTANERO	1	2	1	0	3
AUTOCANDIDATURAS	1	2	10	3	15
AUTOMOCION	1	5	0	0	5
SOLDADOR CARPINTERIA METÁLICA	2	4	1	0	5
PEON CARPINTERIA METÁLICA	1	1	0	0	1
MONTADORES PREFABRICADOS	3	0	3	0	3
TECNICO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1	1	1	0	2
AYUDANTE DE COCINA	1	1	1	0	2
PIZZERO	1	0	0	0	0
ELECTROMECAÁNICO	1	0	1	0	1
CAMARERO PIZZERIA	1	0	0	0	0
PIZZERO	1	0	0	0	0
PEÓN CONSTRUCCIÓN	4	0	0	12	12
COMERCIAL GAS	1	0	0	2	2
TOTAL	24	95	18	17	130

7.2. Formación/Docencia

Alcance de la formación:

Alfabetización digital: 114 horas realizadas

- Curso de Informática básica en Vinaròs
- Curso de ofimática en Vinaròs y Benicarló
- Curso de Adaptación a la LOPD para micro pymes en Benicarló, Vinaròs, Peñíscola, Santa Magdalena de Polpís y Sant Rafael del Riu
- Curso gestión de Redes sociales para pymes en Benicarló y Vinaròs
- Trámites con la Administración (Certificado digital) en Vinaròs, Santa Magdalena de Polpís, Sant Rafael del Riu y Peñíscola

Competencias clave: 51 horas realizadas

- Taller de Inglés en Benicarló y Santa Magdalena de Polpís
- Taller de Valencià en Benicarló
- Taller de matemáticas en Benicarló
- Curso de habilidades sociales en Vinaròs

7.3. Prospección

Empresas visitadas:

EMPRESAS VISITADAS	POBLACIÓN	Nº
HERMANOS BRUÑO ,S.A	ALCALA	200
JSM LIVING INTERIORS S.L.U.	ALCALA	7
ALUBEN SISTEMES, S.L	BENICARLÓ	8
ANDREA COMPTE S.L.U (CLÍNICA DENTAL)	BENICARLÓ	5
AR.SISTEMAS DE PINTURA,S.L	BENICARLÓ	20
ARCOIRISDECOSYSTEMS	BENICARLÓ	8
AUTO 1	BENICARLÓ	22
BAR-RESTAURANTE SANT RAFAEL, S.L	BENICARLÓ	8
CLAVICANT S.L	BENICARLÓ	9
COOP. AGRICOLA DE BENICARLÓ- BENIHORT	BENICARLÓ	250
COSAOR NORD S.L	BENICARLÓ	4
EL TALLER DE SALI	BENICARLÓ	1
HELADERIA LA JIJONENCA	BENICARLÓ	9
HOSTELERA RAÚL RESINO, S.L.U.	BENICARLÓ	9
ICA IBERIA, S.A.U	BENICARLÓ	19
IFF	BENICARLÓ	280
MABRAGO 2004,S.L (INMOBRAU)	BENICARLO	2
MAYBA,S.L - ZAPATERIA	BENICARLÓ	2
MBD 2005, S.L	BENICARLÓ	3
MARCOM RENT, S.L.U	BENICARLO	2
MUEBLES AZOR	BENICARLÓ	290
NOVATEL DIGITAL,S.L	BENICARLÓ	15
NOVO INFORMO, S.L	BENICARLÓ	4
PARADOR DE TURISMO	BENICARLO	56
PESCADOS Y MARISCOS SISCO, S.L	BENICARLÓ	19
PROCESO ASESORIA	BENICARLO	10
SEROFFICE BAIX MAESTRAT, S.L.U	BENICARLÓ	6
TEMPORAL TRANSFER	BENICARLO	11
TERMINAL	BENICARLÓ	5
CAMPING EDEN PEÑÍSCOLA	PEÑÍSCOLA	20
CARAVANAS BENIMAR	PEÑÍSCOLA	300
GRAN HOTEL PEÑÍSCOLA	PEÑÍSCOLA	150
HOTEL BOUTIQUE DE LA MAR	PEÑÍSCOLA	12
HOTEL DELFINES	PEÑÍSCOLA	25

INMOBILIARIA PATRIMON	PEÑÍSCOLA	2
FORES DISEÑO S.L	SAN JORDI	196
GIBEL, S.L	SANT RAFAEL DEL	32
ALFE	VINARÒS	60
BELLOREN (NOELIA LORENTE GUARDIOLA)	VINARÒS	6
CONFECCIONES SALOM	VINARÒS	1
COOP. AGRICOLA EL SALVADOR	VINARÒS	7
FRANCISCO GIL COMES, S.L.U.	VINARÒS	190
GABITEC SOCIO LABORAL, S.L	VINARÒS	14
LA BOTIGA DEL BALCÓ , S.L.U (ADOLFO	VINARÒS	4
LAGRAMA S.L	VINARÒS	86
PASTISSERIA SUQUET	VINARÒS	1
	TOTAL	2390

Asociaciones visitadas:

ASOCIACIONES VISITADAS	POBLACIÓN
ASOCIACIÓ DE EMPRESARIS D' ALCALA ALCOSSEBRE	ALCALA DE XIVERT
AGRUPACION DE RESTAURANTES	BENICARLÓ
ASOCIACIÓN DE BARES Y CAFETERÍAS	BENICARLÓ
ASOCIACIÓN DE VENDEDORES DEL MERCADO MUNICIPAL	BENICARLÓ
CRUZ ROJA BENICARLÓ	BENICARLÓ
UNIÓ DE COMERÇOS	BENICARLÓ
AGRETUR	PEÑÍSCOLA
ASSOCIACIÓ DE COMERCIANTS	VINARÒS
SERVEF	VINARÒS
VINARÒS ES COMERÇ	VINARÒS
GRUP DE PASTISSERS DE VINARÒS	VINARÒS
CASAL JOVE	VINARÒS

Empresas visitadas por poblaciones:

POBLACIÓN - EMPRESAS VISITADAS	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTALES
BENICARLÓ	22	5	1	28
VINARÒS	5	3	1	9
SANTA MAGDALENA	0	0	0	0
CÀLIG	0	0	0	0
SANT RAFAEL DEL RIO	0	1	0	1
PEÑÍSCOLA	3	2	1	6
SANT JORDI	0	0	1	1
ALCALA DE XIVERT	0	2	0	2
TOTALES	30	13	4	47

Asociaciones visitadas por población:

POBLACIÓN - ASOCIACIONES VISITADAS	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTALES
BENICARLÓ	5	0	0	5
VINARÒS	3	2	0	5
SANTA MAGDALENA	0	0	0	0
CÀLIG	0	0	0	0
SANT RAFAEL DEL RIO	0	0	0	0
PEÑÍSCOLA	0	1	0	1
SANT JORDI	0	0	0	0
ALCALA DE XIVERT	0	1	0	1
TOTALES	8	4	0	12

7.4. Comunicación online

Blog Obsedi Maestrat Litoral

- 1.564 vistas
- 1.064 visitantes
- 29 Publicaciones
- 159 visitas en el día de máxima audiencia
- 7024 palabras redactadas
- 242 palabras por publicación
- Miércoles día más popular por audiencia
- 9 a.m. hora más popular por audiencia

Facebook:

- 439 Seguidores
- 426 "Me Gusta"
- 1.418 promedio diario de personas Alcanzadas // 113.450 total de personas alcanzadas durante el proyecto ⁽¹⁾

⁽¹⁾ *Número de personas que han visto en su pantalla contenido de la página o relacionado con ella. Incluye publicaciones, visitas, anuncios, información social de personas que interactúan con tu página, etc. (usuarios únicos).*

- 7.369 Interacciones ⁽²⁾

⁽²⁾ *Número de personas que han interactuado con tu página.*

- 3.080 Impresiones totales diarias // 246.435 Impresiones totales durante el proyecto ⁽³⁾

⁽³⁾ *Número de veces que una persona ha visto en su pantalla algún contenido de la página o relacionado con esta. Se incluyen las publicaciones, las visitas registradas, los anuncios, la información social de las personas que han interactuado con tu página, etc. (recuento total).*

- Datos demográficos totales sobre las personas a las que les gusta la página basados en la información de edad y sexo que proporcionan en sus perfiles de usuario.

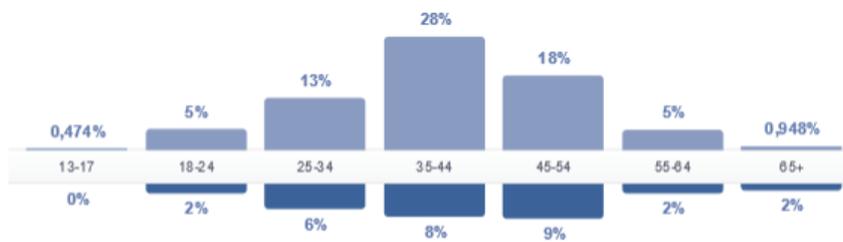
Datos demográficos totales sobre las personas a las que les gusta tu página basados en la información de edad y sexo que proporcionan en sus perfiles de usuario.

Mujeres

70%
 Tus fans

Hombres

29%
 Tus fans



País	Tus fans	Ciudad	Tus fans	Idioma	Tus fans
España	415	Benicarló, Comunidad ...	162	Español (España)	236
Brasil	1	Vinaroz, Comunidad V...	72	Español	146
Marruecos	1	Peñíscola, Comunidad ...	21	Catalán	21
México	1	Castellón de la Plana, ...	16	Francés (Francia)	4
Portugal	1	Barcelona, Cataluña	14	Rumano	4
Rumania	1	Valencia, Comunidad V...	10	Inglés (Reino Unido)	2
Túnez	1	Cálig, Comunidad Vale...	8	Portugués (Brasil)	2

Instagram:

- 62 publicaciones
- 97 seguidores
- Uso del Hashtag #Obsediml

YouTube:

- 15 Vídeos
- 368 reproducciones

8. Dossier fotogràfic

8.1. Talleres de Orientación y Formación



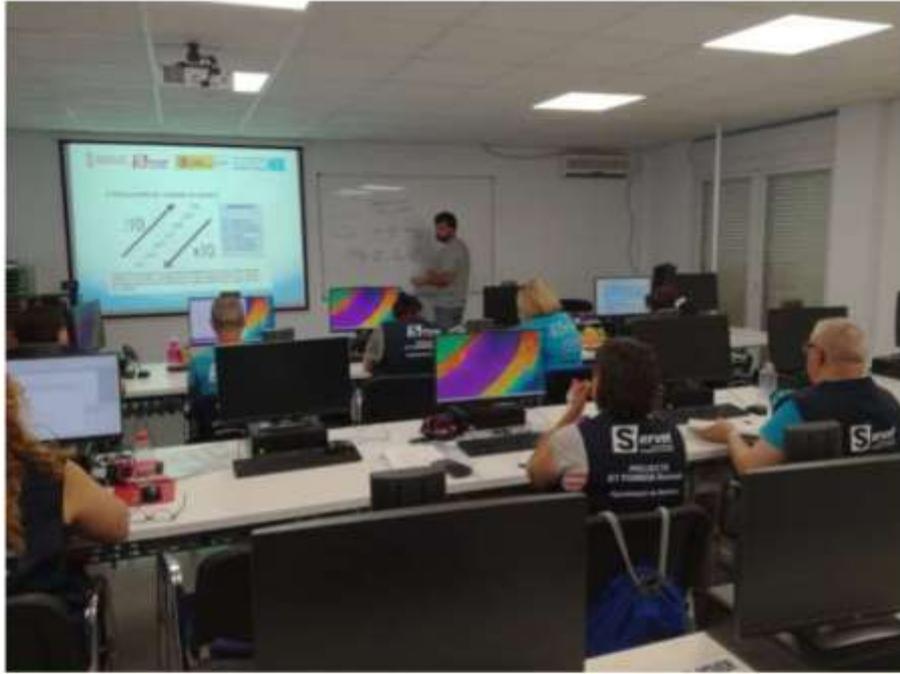






































8.2. Visitas a empresas











8.3. Visitas y reuniones institucionales













9. Equipo OBSEDI 2017

Equipo de dirección y administración

Enrique Orero Oms
Coordinador

Josep Llorach Ayoro
Administrativo

Equipo de Orientadores

Sonia Agramunt Tabarki

Yoel Ricardo Martínez

Equipo de Formadores

Cristina Armengol Chau

Joan Furió Añón

Prospección de empresas

Àngels Blanch Meseguer

Comunicación online

Juan Manuel Gonzalvo Mancilla

Benicarló, 28 de septiembre de 2018