



Agencia para el Empleo de Madrid

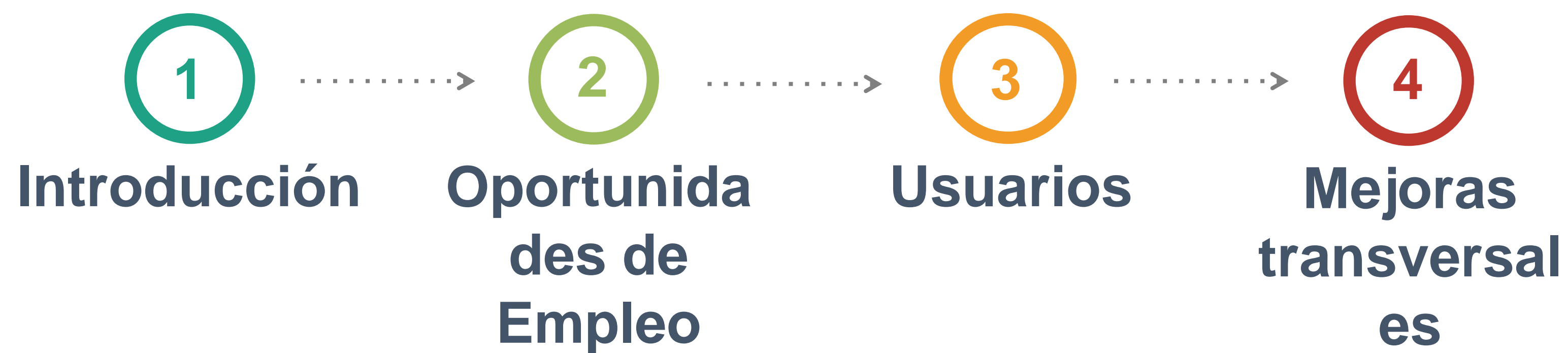
Ayuntamiento de Madrid

www.madrid.es

© 2015 Agencia para el Empleo. All Rights Reserved.

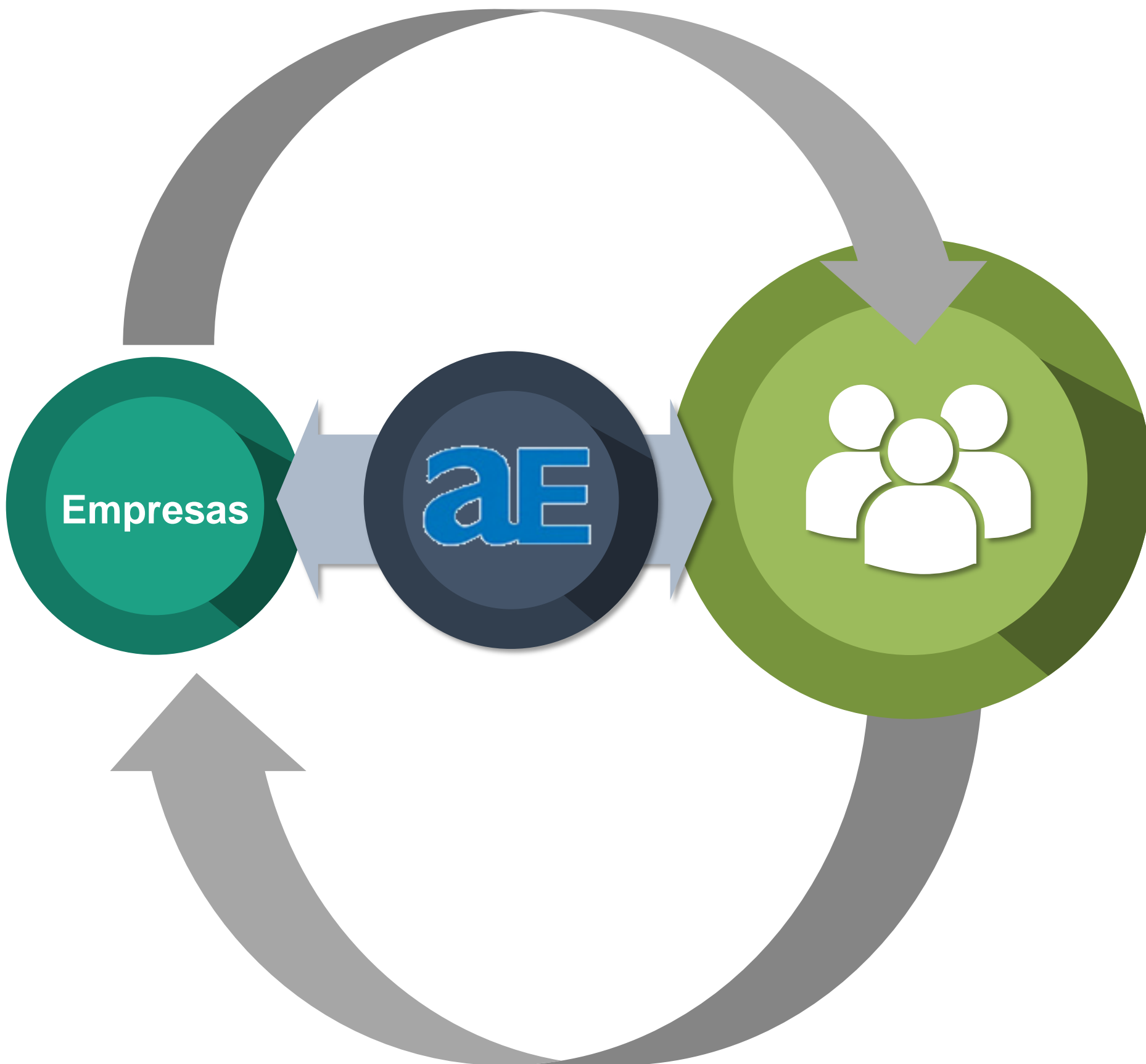
Índice

Agencia para el Empleo **de Madrid**



INTRODUCCIÓN

Objetivo, misión & estrategia



Objetivo: Incrementar el numero de personas que encuentran un empleo

Mision: Conectar y desarrollar las capacidades de las personas desempleadas con las necesidades de las empresas, a través de la prestación de servicios que supongan una generación real de valor añadido

Estrategia: Actuar de forma coordinada en ambas partes de la plataforma

Enfoque basado en competencias

Enfoque **General**

4







DICCIONARIO DE COMPETENCIAS ACCESO AL EMPLEO

Las competencias de acceso al empleo muestran las capacidades para encontrar y mantener el trabajo, partiendo del grado de adecuación entre las características personales y curriculares de la persona demandante de empleo, su motivación hacia el empleo y la búsqueda activa del mismo, la orientación hacia alguna ocupación concreta, con respecto a los puestos ofertados en el mercado. (*)

1. COMPETENCIAS EXPLORATORIAS






Las competencias exploratorias son la capacidad de adquirir una mayor conciencia de los intereses y expectativas profesionales y encontrar un ajuste más realista con las posibilidades que ofrece el entorno socio-laboral. Favorecen el potencial profesional y por ello son apropiadas para construir la propia identidad.

	COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	NIVELES	FUENTE	OTROS NOMBRES
COMPETENCIA EXPLORATORIA	 AUTOANÁLISIS PERSONAL Y LABORAL (CAC1)	Es la capacidad de una persona para explorar lo que quiere ser y la percepción que tiene de su capacidad para conseguirlo. Consiste en autoanalizar sus planteamientos vitales (proyecto de vida, intereses, valores, sus expectativas (metas personales y profesionales a corto, medio y largo plazo que quiere lograr) y sus capacidades percibidas (competencias personales y profesionales y forma de ser).	0	VICTOR ROJO/AE	
			1		
			2		
			3		
			4		
COMPETENCIA EXPLORATORIA	 OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN LABORAL (CAC2)	Es la capacidad de una persona para explorar el mercado laboral y analizar profesiones; sectores; tendencias del mercado; recursos de empleo y formación; y requisitos de las ofertas relacionadas con su perfil profesional.	0		
			1		
			2		
			3		
			4		



DICCIONARIO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Describen comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de la actividad productiva. Son valoradas, con diferente nivel de baremación según la ocupación de que se trate. Estas competencias son por tanto, prerrequisito para el acceso, mantenimiento del puesto y desarrollo profesional de la persona. Son habilidades que mejoran el desempeño de la ocupación a través de aspectos relacionados con la persona, las relaciones con los demás, la propia tarea a realizar y el entorno en el que se desarrolla la actividad laboral. Se pueden clasificar en cinco áreas.

	ÁREA INTRAPERSONAL	Alude a la capacidad de formar un modelo preciso y realista de uno/a mismo/a y ser capaz de utilizar ese modelo para operar eficazmente en el ámbito laboral. Tiene que ver con el modo en que la persona autogestiona aspectos relacionados con su personalidad, escala de valores, autoconocimiento, y gestión de emociones.
	ÁREA INTERPERSONAL	Tiene que ver con la capacidad para comprender a los demás, qué los motiva, cómo operan, y cómo trabajar cooperativamente con ellos. Implica el desarrollo de las dotes de comunicación, negociación y persuasión que se ponen de manifiesto en el trabajo con otras personas.
	ÁREA TAREA	Incluye aquellas competencias relacionadas con la ejecución del trabajo en cuanto a conjunto de actividades específicas. Implica directamente la realización del cometido con eficacia.
	ÁREA ENTORNO	Se relaciona con las capacidades que se utilizan para interactuar con el contexto en que se desarrolla la actividad laboral. Implica competencias que tienen que ver con la organización o la empresa, incorporando la perspectiva del cliente y la gestión del cambio.
	GERENCIAL	Se refiere a todas las competencias que se desarrollan en cualquiera de los niveles de la organización, estando vinculadas a puestos de responsabilidad. Implica aquellas capacidades relacionadas con la gestión y dirección de recursos y la gestión de talento que resultan claves para un liderazgo efectivo.



DICCIONARIO DE COMPETENCIAS CLAVE

Las competencias clave son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo.

	COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	NIVELES	FUENTE
COMPETENCIA CLAVE 1	 COMUNICACIÓN LENGUA MATERNA (CCL1)	La comunicación en la lengua materna es la habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita (escuchar, hablar, leer y escribir), y para interactuar lingüísticamente de una manera adecuada y creativa en todos los posibles contextos sociales y culturales, como la educación y la formación, la vida privada y profesional, y el ocio.	0	AE
			1	
			2	
			3	
			4	
			0	AE
			1	
			2	
			3	
			4	

Autotest de ruta de empleabilidad

Agencia para el Empleo

I.- INFORMACIÓN DEL AUTOTEST	
Persona	Datos del Auto-test
PIN 118964	FECHA 17/08/2016 7:45:22
	ID TEST c8f3a53afcd6f0235f28280c0d7be24a

II.- RESUMEN DE RESULTADOS Y RUTA PROPUESTA	
Puntuación Total	Ruta propuesta
5556,7% MÁXIMO 97	Ruta 1 MAYOR ESFUERZO DESDE EL SERVICIO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL AE Y APOYO RECURSOS ACCESO AL EMPLEO

Puntuación por factores	Nº items	Items	Máximo	Estándar	Puntos	% Correcto	
Barreras y Condicionantes	7	1-7	35	21,25	17,5	50,0%	SI
Colectivo Riesgo Exclusión Social	1	8	5	2,5	3,75	75,0%	NO
Competencias Motivacionales y Actitudinales	3	9-20	12	6	2,5	20,8%	SI
Competencias Clave	8	21-28	40	32,5	30	75,0%	SI
Nivel de Cualificación Profesional	1	29	5	3,75	1,25	25,0%	SI

Nivel de Cualificación Profesional	1	29	5	3,75	1,25	25,0%	SI
Competencias Clave	8	21-28	40	32,5	30	75,0%	SI
Competencias Motivacionales y Actitudinales	3	9-20	12	6	2,5	20,8%	SI
Colectivo Riesgo Exclusión Social	1	8	5	2,5	3,75	75,0%	NO
Barreras y Condicionantes	7	1-7	35	21,25	17,5	50,0%	SI
Puntuación por factores							

Autotest de acceso al empleo

Agencia para el Empleo

I.- INFORMACIÓN DEL AUTOTEST	
Persona	Datos del Auto-test
PIN 370534	FECHA 20/06/2016 12:44:41
	ID TEST 0362972a191ea6211476054bec0966

II.- RESUMEN DE RESULTADOS Y RUTA PROPUESTA	
Puntuación Total	Ruta propuesta
41,2568,8% MÁXIMO 60	Ruta 4 PROCESOS DE SELECCIÓN + VIAJE AL EMPLEO WEB

Puntuación por factores	Nº items	Items	Máximo	Estándar	Puntos	% Correcto	
Autoanálisis Personal y Laboral	3	30-	15	7,5	12,5	83,3%	SI
Información del Mercado Laboral	3		15	8,75	13,75	91,7%	SI
Planificación en la Búsqueda de Empleo	3		15	7,5	5	33,3%	NO
Gestión de la información	3		15	7,5	10	66,7%	SI

Gestión de la información	3		15	7,5	10	66,7%	SI
Planificación en la Búsqueda de Empleo	3		15	7,5	5	33,3%	NO
Información del Mercado Laboral	3		15	8,75	13,75	91,7%	SI
Autoanálisis Personal y Laboral	3	30-	15	7,5	12,5	83,3%	SI
Puntuación por factores							

Un nuevo enfoque - segmentación

Agencia para el empleo **Agency**

7



Plan 2017

	Barreras & condi.	Básica	Técnica	Transversa I	Acceso empleo	1	2	3
Orientación Laboral						1	2	3
Intermediación							2	3
Seminarios							2	3
Cursos						1	2	
Talleres						1	2	
Lanzaderas							2	3
Alianzas & Otros Recursos						1		

Plan 2017- Por colectivo

Nivel 1- Colectivos Vulnerables

Foco: Aumentar la empleabilidad de los colectivos vulnerables, reduciendo el tiempo de reincorporación al mercado laboral

Principales líneas de acción

- Herramientas de diagnóstico
- Mapa de Recursos
- Talleres de Formación y Empleo,:
 - Programación AE en Coordinación con Servicios Sociales
 - Fondo de Reequilibrio Territorial (modelo seguimiento personalizado)
 - Cuidamos Madrid
 - CAM
- Planes de Barrio
- Subvenciones
- Alianzas con entidades y tercer sector
- Promover cláusulas sociales

Año 2017, prevision +175 Talleres, , +2500 usuarios + 1,5 millones de horas de práctica profesional



Plan 2017- Por colectivo

Nivel 2/3- Enfoque en orientación

Foco: Desarrollo de las competencias de las personas & incorporación al Mercado laboral

Principales líneas de acción

- Herramientas de diagnóstico
- Orientación Laboral
 - Diagnóstico personalizado & itinerario
 - Viaje al Empleo
- Acciones de Formación
- Seminarios
- Mejora & optimización de espacios formativos
- Lanzaderas

Año 2017, +30.000 usuarios atendidos, +150 Acciones formativas para +2.250 usuarios + 65.000 de horas de prácticas no laborales





Tecnología:

- Portal de Empleo
- Platfaorma Viaje al Empleo
- Plataforma integral de empleo



Comunicación

- Campañas de comunicación
- Nuevos canales de comunicación



Conocimiento

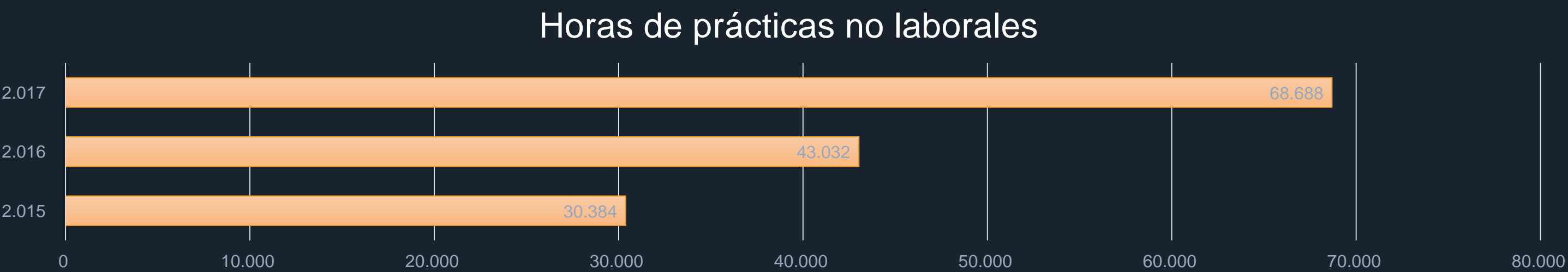
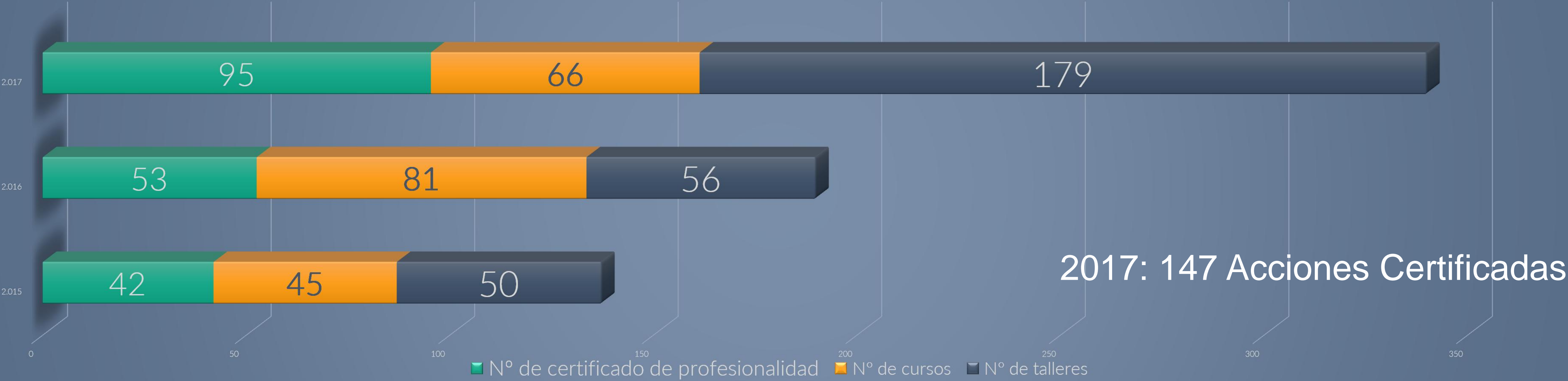
- Observatorio de Empleo
- Evaluación de programas
- Interoperabilidad de datos AAPP



Alianzas & Otros Recursos

- Internas
- Asociaciones & Tercer Sector
- Empresas:

Plan 2017



Plan 2017- Talleres



Plan 2017- Cursos



Plan 2017- Seminarios

