

Centros de Formación-Empleo

Política de Gestión

Corresponde a esta Alcaldía definir y documentar la Política de Gestión municipal, incluyendo las directrices y objetivos de los Centros de Formación y del Servicio de orientación y promoción sociolaboral para personas desempleadas. Se pretende la mejora de la calidad de ese servicio público y de la ciudad en su conjunto mediante la atención de las necesidades de la ciudadanía, especialmente de las personas con dificultades de inserción, buscando una formación orientada a cualificar y recalificar a las mismas para mejorar su empleabilidad. La Política específica de los Centros de Formación-Empleo viene impulsada por el concejal delegado del área y la Dirección General de Servicios Sociales y Desarrollo Comunitario.

La adopción de un Sistema de calidad para los Centros Municipales de Formación-Empleo tiene como finalidad que los empleados públicos (directivos, funcionarios y personal laboral) de esta Administración, así como, por extensión, de las empresas prestadoras de este servicio, asuman que la misión fundamental de su actividad consiste en satisfacer las necesidades de los ciudadanos de Logroño en materia de orientación y promoción sociolaboral al menor coste posible, con la mayor eficacia y eficiencia y persiguiendo siempre la mejora de su capacitación para un mejor desarrollo y satisfacción personal y la mejora de su empleabilidad. El ciudadano, por tanto, tiene que estar en el centro de nuestra preocupación y su grado de satisfacción respecto de los servicios que prestamos tiene que ser considerado el mejor indicador de la calidad de nuestro trabajo.

La actividad municipal se ejercerá con transparencia, con el máximo nivel de formación de los empleados para el desarrollo de su trabajo, en un entorno adecuado y sostenible y con una adecuada responsabilidad social en las contrataciones.

Trabajar en la mejora, en el camino a la excelencia, requiere un doble esfuerzo que afecta tanto a los integrantes de la organización municipal, como a los mismos ciudadanos a los que tenemos que convertir en colaboradores de nuestra gestión, mediante el estímulo de la práctica del civismo y del seguimiento de las indicaciones municipales para unas mejores eficacia y eficiencia de los servicios de Orientación y promoción socio laboral.

La Política de Calidad se materializa en la expresión de los siguientes principios generales que son parte sustancial de la calidad del servicio:

1. El personal debe dispensar un trato amable y respetuoso a los ciudadanos, tener en cuenta la existencia de personas con dificultades por razones de edad o nivel de instrucción y prever mecanismos de comunicación, acceso y uso de los centros municipales de formación-empleo que respeten el principio de igualdad; debe garantizar la accesibilidad de los ciudadanos a los servicios y a la información con un lenguaje claro y comprensible.



Centros de Formación-Empleo

2. La unidad responsable de los Centros de Formación-Empleo debe garantizar el acceso físico a los mismos, cuidando que su emplazamiento esté señalizado y que su acceso sea practicable para las personas con dificultades de movilidad.
3. La unidad responsable de los Centros de Formación-Empleo debe recoger las iniciativas o sugerencias formuladas por los ciudadanos y por el personal al servicio del Ayuntamiento y deberá cumplir los requisitos aplicables, legales y reglamentarios, para mejorar continuamente la calidad de los servicios y la eficacia del Sistema de la Calidad.
4. La unidad responsable de los centros de Formación-Empleo deberá impulsar un trabajo coordinado y alineado con la empresa adjudicataria de la prestación del servicio, estableciendo objetivos comunes e instando cuantas sinergias sean posibles para avanzar en la excelencia del servicio y mejorar la calidad de vida de los usuarios y, por ende, de la ciudadanía.
5. La unidad responsable de los Centros de Formación-Empleo también lo es de controlar los resultados de su gestión y cumplimiento de los objetivos, con sistemas de información basados en indicadores de gestión, introduciendo el soporte adecuado y estimulando al personal a su cumplimiento. Con todo ello se realizarán las oportunas propuestas de mejora.
6. El personal constituye la esencia de la Organización y su compromiso posibilita la utilización de sus habilidades en beneficio de ésta, asegurando su desarrollo personal.
7. Toda la actividad estará a disposición de los ciudadanos de una forma transparente conforme se recoge en la Ordenanza Municipal de Transparencia, de Acceso a la Información, Reutilización de datos y Buen Gobierno.

En resumen, este Sistema de Gestión implica una actitud permanente de orientación hacia el ciudadano y la satisfacción de sus necesidades como elemento consustancial a la gestión del servicio de orientación y promoción sociolaboral municipal y supone un esfuerzo continuado en el tiempo y un proceso de mejora permanente en el cual se tienen que sentir implicados el conjunto de directivos y trabajadores.

Logroño a 17 de marzo de 2023

EL ALCALDE

Fdo. Pablo Hermoso de Mendoza González