

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE RECURSOS DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN EN EL MUNICIPIO DE HUESCA



Autor: Cámara de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca
Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón

Fase: ANÁLISIS DE NECESIDADES

Código documento: AN-01

Proyecto: Diagnóstico de situación y de necesidades respecto al empleo, la orientación sociolaboral, la formación para el empleo, el emprendimiento y la red empresarial en el municipio de Huesca.

Fecha: Diciembre de 2016

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

2. DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN EN EL MUNICIPIO DE HUESCA

2.1. ESTRUCTURA DEL DESEMPLEO EN EL MUNICIPIO DE HUESCA.

2.2. MAPA DE ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN EN EL MUNICIPIO DE HUESCA.

3. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL ESTUDIO DE CAMPO

3.1. JUSTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE ENTIDADES: TIMING DE EJECUCIÓN.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS ENTIDADES: ESTRUCTURA, FUNCIONES O PROGRAMAS GESTIONADOS.

3.3. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD Y RESULTADOS.

3.4. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN GENERAL DE LAS ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN.

4. NECESIDADES DETECTADAS EN RELACIÓN A LA ORIENTACIÓN E INSERCIÓN

4.1. NECESIDADES DETECTADAS DE LAS ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN.

4.2. NECESIDADES GENERALES Y/O CONJUNTAS PARA EL TOTAL DE COLECTIVOS EN MATERIA DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN.

4.3. ANÁLISIS Y DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN CLASIFICADAS POR COLECTIVO.

5. TENDENCIAS DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN. APLICABILIDAD AL MUNICIPIO DE HUESCA

6. ANEXO. CUESTIONARIO ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN

1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

El Plan Local de Empleo del Ayuntamiento de Huesca recoge aquellas actuaciones concretas para favorecer la creación de empleo de calidad en el municipio de Huesca, mejorar y adecuar la formación y la capacitación de los trabajadores y trabajadoras, y propiciar condiciones para el emprendimiento, la innovación y consolidación del tejido productivo, además de tener en cuenta los sectores estratégicos que el Gobierno municipal pretende desarrollar e impulsar en la ciudad. Los sectores estratégicos son la agroalimentación, la industria cultural, la tecnología, el emprendimiento social y el empleo verde, tal y como se recoge el documento del Plan Local de Empleo.

Enmarcado en dicho Plan, se propone la realización del "Diagnóstico de Situación y de Necesidades respecto al Empleo, la Orientación Sociolaboral, la Formación para el Empleo, el Emprendimiento y la Red Empresarial en el municipio de Huesca". En su **Fase III. Análisis de la información y detección de necesidades** existe el objetivo de **determinar e identificar las necesidades y las tendencias existentes en base al análisis e interpretación del estudio de campo y de los recursos existentes de orientación e inserción en el municipio de Huesca**. Todo ello, vinculado al análisis del mercado de trabajo previamente desarrollado en la fase I. Los objetivos específicos que persigue el análisis se pueden concretar en:

- ✓ Especificar las necesidades en materia de orientación profesional para los diferentes colectivos desempleados.
- ✓ Conocer la realidad de las entidades que trabajan en materia de orientación e inserción.
- ✓ Acotar las necesidades internas de las entidades para una mejor coordinación y/o especialización.
- ✓ Identificar posibles duplicidades y/o carencias en los servicios de orientación e inserción del municipio de Huesca.
- ✓ Profundizar en la percepción del desempleo desde los diferentes servicios especializados.
- ✓ Analizar las medidas implementadas a través de los diferentes programas de orientación e inserción para los diferentes colectivos en riesgo de exclusión.

- ✓ Explorar el grado de adecuación y coherencia entre los servicios ofertados en materia de orientación e inserción (fuertemente vinculados a la formación), con los diferentes colectivos en riesgo de exclusión.
- ✓ Establecer medidas concretas de actuación para favorecer la adecuación necesidades de orientación e inserción vs. demandas.
- ✓ Identificar las áreas de recualificación detectadas por las entidades de orientación e inserción como posibles nichos de empleo.
- ✓ Trazar un mapa de recursos actualizados de orientación e inserción por colectivo en el municipio de Huesca.

Para ello, y siguiendo las instrucciones indicadas en el pliego de condiciones técnicas para la contratación de la asistencia técnica se han tenido en cuenta tres elementos:

- ✓ Análisis de mercado de trabajo en el municipio de Huesca a través del documento previo "Análisis del Mercado de Trabajo. Plan Local de Empleo".
- ✓ Estudio de campo con la realización de entrevistas en profundidad a diez entidades de orientación e inserción representativas del municipio.
- ✓ Recopilación y análisis de la totalidad de recursos de orientación e inserción recogidos en el análisis preliminar de la fase I "Análisis de recursos de orientación e inserción en el municipio de Huesca" a través del uso de la entrevista telefónica, con la elaboración final de un mapa actualizado de los mismos.

El presente documento recoge cada uno de los apartados descritos, planteando en la parte final del mismo las principales necesidades detectadas desde el punto de vista de las entidades de orientación e inserción.

2. DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN EN EL MUNICIPIO DE HUESCA

2.1. ESTRUCTURA DEL DESEMPLEO Y PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN EN HUESCA

Tomando como referencia el documento "Análisis del Mercado de Trabajo" enmarcado en el "Diagnóstico de Situación y de Necesidades respecto al Empleo, la Orientación Sociolaboral, la Formación para el Empleo, el Emprendimiento y la Red Empresarial en el municipio de Huesca" se puede realizar una primera radiografía de la estructura del desempleo en el municipio de Huesca, teniendo en cuenta las series de datos desde el año 2007 y su comparativa con datos provinciales.

PARO REGISTRADO MUNICIPIO	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
		<25	25 - 44	>=45	<25	25 - 44	>=45					
DICIEMBRE 2007	1.804	142	476	218	110	581	277	43	221	375	1.009	156
DICIEMBRE 2008	2.839	270	972	380	156	719	342	84	332	765	1.519	139
DICIEMBRE 2009	3.513	294	1.200	548	235	840	396	135	310	868	2.011	189
DICIEMBRE 2010	3.717	263	1.129	691	188	973	473	145	378	821	2.167	206
DICIEMBRE 2011	4.031	234	1.160	787	201	1.097	552	167	389	761	2.482	232
DICIEMBRE 2012	4.158	243	1.145	803	209	1.150	608	196	395	679	2.631	257
DICIEMBRE 2013	4.273	230	1.147	853	198	1.181	664	200	344	659	2.759	311
DICIEMBRE 2014	3.793	216	966	787	169	1.009	646	185	323	539	2.446	300
DICIEMBRE 2015	3.381	152	766	712	179	940	632	169	277	391	2.259	285

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE

PARO REGISTRADO PROVINCIA	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
		<25	25 - 44	>=45	<25	25 - 44	>=45					
DICIEMBRE 2007	5.957	435	1.485	773	297	1.913	1.054	297	812	1.133	3.304	411
DICIEMBRE 2008	9.586	906	3.129	1.447	491	2.349	1.264	562	1.339	2.559	4.769	357
DICIEMBRE 2009	12.429	1.038	3.974	2.074	668	3.105	1.570	977	1.529	2.837	6.579	507
DICIEMBRE 2010	13.087	943	3.793	2.442	683	3.425	1.801	1.089	1.570	2.674	7.093	661
DICIEMBRE 2011	14.543	952	4.107	2.755	736	3.855	2.138	1.286	1.696	2.538	8.256	767
DICIEMBRE 2012	15.536	894	4.058	3.141	697	4.289	2.457	1.424	1.824	2.438	8.998	852
DICIEMBRE 2013	15.016	808	3.652	3.101	641	4.163	2.651	1.478	1.693	2.042	8.851	952
DICIEMBRE 2014	13.605	756	3.181	2.931	607	3.550	2.580	1.412	1.531	1.697	7.947	1.018
DICIEMBRE 2015	11.927	555	2.452	2.595	549	3.245	2.531	1.302	1.231	1.242	7.246	906

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE

De ello, tal y como se supo de manifiesto en documento "Análisis del Mercado de Trabajo", se desprende una menor intensidad de la crisis en el municipio, unida a una menor potencialidad en la creación de empleo, principalmente en sectores como el agrícola-agroalimentario e industria. Teniendo en cuenta los sectores estratégicos definidos por el Ayuntamiento de Huesca en el Plan Local de Empleo (agroalimentación, industria cultural, la tecnología, el emprendimiento social y el empleo verde), esta menor industrialización puede suponer la oportunidad de generar empleo basado en las TIC, elemento vertebrador de las políticas del Gobierno municipal a través de la clasificación de la ciudad como Smart City.

Los colectivos objetivo del Plan Local de Empleo son específicamente:

- ✓ Jóvenes, especialmente los que buscan su primer empleo o no han finalizado la enseñanza obligatoria.
- ✓ Mayores de 45 años.
- ✓ Personas en desempleo de larga duración.
- ✓ Personas con discapacidad.
- ✓ Y otros colectivos amenazados de exclusión social.

Con un análisis más detallado de los años 2014 y 2015 se puede observar como el grupo de **menores de 25 años, así como aquellos clasificados como sin empleo anterior** presentan una tasa de reducción del desempleo menor en comparativa con lo que ocurre en la provincia de Huesca. Por sexo, existe un **mayor descenso del desempleo en jóvenes varones menores de 25 años - 7,1 % frente al -1,5 % en mujeres.**

Respecto a las **personas mayores de 45 años**, y realizando un análisis detallado de los últimos años, se encuentra una **reducción sustancial del número de hombres mayores de 45 años desempleados** (-8,9 % en variación interanual 2014-2015), frente a un **aumento moderado de mujeres en desempleo mayores de 45 años** (1,8 % en variación interanual 2014-2015). Esta diferencia puede estar **asociada** al aumento de la **contratación en sectores eminentemente masculinos** como es el sector construcción y/o industrial, donde se producen descensos interanuales del paro registrado del -24 % (variación 2014-2015) en el sector construcción y del -12,3 % (variación 2014-2015) en el industrial.

	PARO REGISTRADO	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
			HOMBRES			MULIERES			AGRIC.	INDUSTRIA	CONSTR.	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
			<25	25 - 44	>=45	<25	25 - 44	>=45					
MUNICIPIO	Media 2014	4.065	210	1.034	834	192	1.138	656	182	335	577	2.654	317
	Media 2015	3.695	195	842	759	189	1.041	668	170	294	439	2.470	322
	Variación 14-15	-9,1%	-7,1%	-18,6%	-8,9%	-1,5%	-8,5%	1,8%	-6,3%	-12,3%	-24,0%	-6,9%	1,6%
PROVINCIA	Media 2014	14.062	730	3.246	2.973	635	3.850	2.627	1.360	1.511	1.775	8.389	1.027
	Media 2015	12.834	677	2.718	2.751	591	3.506	2.591	1.281	1.332	1.406	7.784	1.032
	Variación 14-15	-8,7%	-7,3%	-16,3%	-7,5%	-6,8%	-8,9%	-1,4%	-5,8%	-11,8%	-20,8%	-7,2%	0,5%

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE

Tiene consideración de **parado de larga duración** aquella persona que de forma **ininterrumpida lleva doce o más meses inscrita como demandante de empleo**. En relación al municipio de Huesca, se puede comprobar **una reducción en todos los grupos de duración en el desempleo, si bien en el grupo de más de 3 años el descenso entre 2015 y 2016 es de menor intensidad**. Este dato es de especial relevancia teniendo en cuenta el descenso significativo del municipio en otros colectivos. Desde 2014 se incrementa la proporción de parados de larga duración (más de 3 años) respecto al total de desempleados. En la actualidad el **13,47 %** de los desempleados del municipio de Huesca pertenecería a este colectivo.

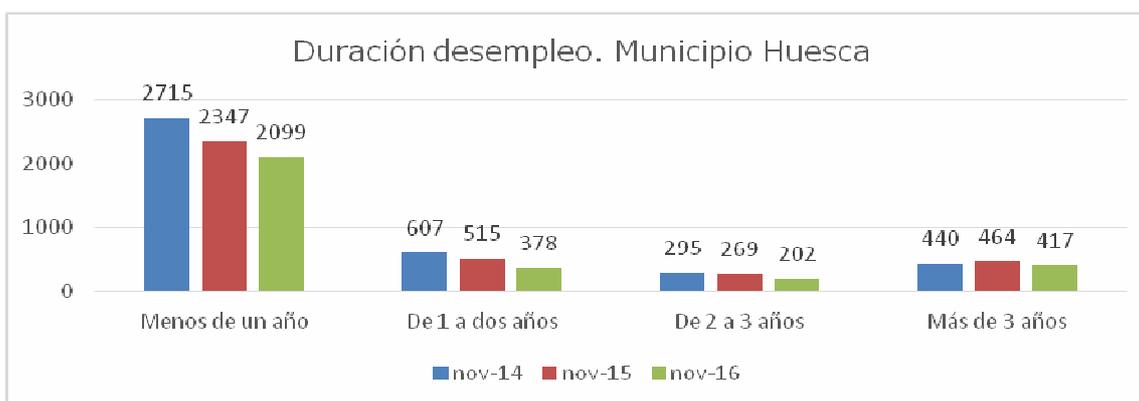


Gráfico 1. Duración del desempleo en el municipio de Huesca. Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST

Duración desempleado	nov-14				nov-15				nov-16			
	Hombres	Mujeres	Total	%sobre total	Hombres	Mujeres	Total	%sobre total	Hombres	Mujeres	Total	%sobre total
Menos de 1 año	1421	1294	2715	66,92	1114	1233	2347	65,29	993	1106	2099	67,80
De 1 a 2 años	295	312	607	14,96	248	267	515	14,33	166	212	378	12,21
De 2 a 3 años	130	165	295	7,27	112	157	269	7,48	85	117	202	6,52
Más de 3 años	220	220	440	10,85	227	237	464	12,91	176	241	417	13,47
Total	2066	1991	4057		1701	1894	3595		1420	1676	3096	

Duración desempleado	nov-14				nov-15				nov-16			
	Hombres	Mujeres	Total	%sobre total	Hombres	Mujeres	Total	%sobre total	Hombres	Mujeres	Total	%sobre total
Menos de 1 año	1421	1294	2715	66,92	1114	1233	2347	65,29	993	1106	2099	67,80
Más de 1 año	645	697	1342	33,08	587	661	1248	34,71	427	570	997	32,20

Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST

Si se tiene en cuenta el criterio de doce o más meses en desempleo, se observa un **comportamiento positivo en el descenso del desempleo en parados de larga duración**, produciéndose un descenso del 25,71 % y 20,11 % en las variaciones interanuales 2014-2016 y 2015-2016 respectivamente. Este **descenso es inferior en mujeres**. No se dispone de datos a nivel municipal por grupo de edad en relación con el tiempo en desempleo y género.

Duración desempleado	Hombres					Mujeres				
	nov-14	nov-15	nov-16	Variación 14-15	Variación 15-16	nov-14	nov-15	nov-16	Variación 14-15	Variación 15-16
Menos de 1 año	1421	1114	993	-0,28	-0,12	1294	1233	1106	-0,05	-0,11
Más de 1 año	645	587	427	-0,10	-0,37	697	661	570	-0,05	-0,16

Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST

Respecto a las **personas con discapacidad**, no se dispone de datos municipales, trabajando en este caso con **datos provinciales** extrapolables al municipio de Huesca. Existe un **mayor número de hombres en desempleo, realizándose un descenso progresivo del mismo en ambos casos**, sin apreciarse diferencias significativas

Paro registrado en la provincia de Huesca. Personas con discapacidad	3º T-2014	3º T-2015	3º T-2016
Hombres	231	220	227
Mujeres	219	219	201
Total	450	439	428

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Inaem

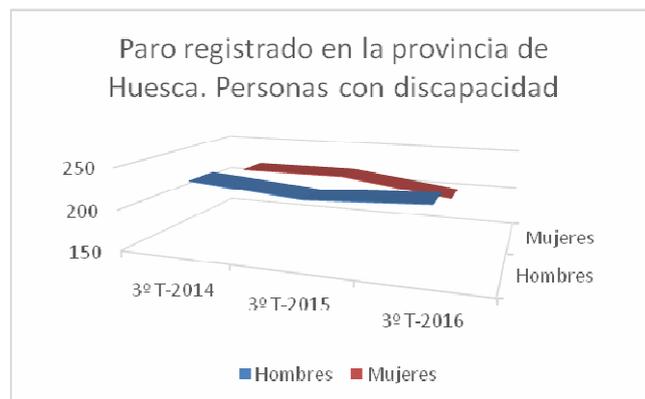


Gráfico 1.1. Paro registrado en la provincia de Huesca. Personas con discapacidad. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Inaem

Teniendo en cuenta los grupos de edad para este colectivo específico, se puede observar cómo se produce un **descenso de las tasas de desempleo en todos los grupos de edad excepto en el colectivo mayor de 45 años** (para ambos sexos). Así mismo, durante el año 2016 (datos del 3º trimestre) se ha producido un **ligero incremento en el número de parados jóvenes varones menores de 25 años**.

Paro registrado en la provincia de Huesca. Personas con discapacidad	Hombres			Mujeres		
	<25 años	25 y 44 años	> 45 años	<25 años	25 y 44 años	> 45 años
3º T-2014	17	114	100	10	99	110
3º T-2015	13	104	103	6	89	124
3º T-2016	21	102	104	6	84	111

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Inaem

Existe una **mayor tasa de desempleo en personas con discapacidad con niveles formativos inferiores** (al igual que ocurre en el caso de la población general). La **menor tasa corresponde a aquellas personas que han cursado una enseñanza superior de formación profesional** seguida de la formación universitaria. Las mujeres universitarias con discapacidad presentan una tasa de desempleo mayor frente a los hombres.

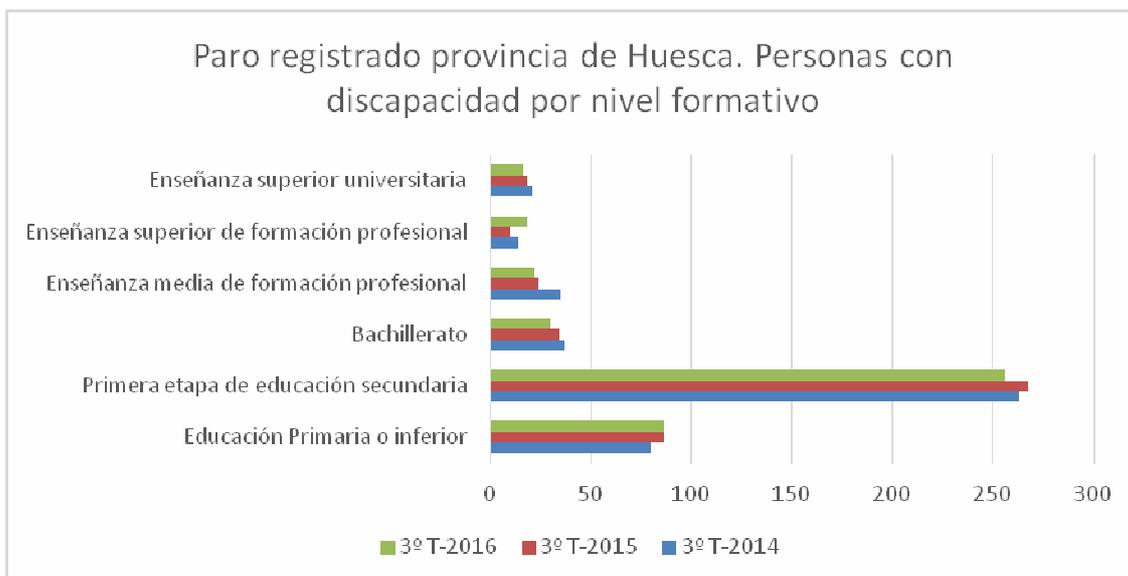


Gráfico 1.2. Paro registrado en la provincia de Huesca. Personas con discapacidad por nivel formativo.
Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST

En lo referido a los datos de empleo y discapacidad municipales, y en relación con el nivel formativo, se dispone de los datos de noviembre de 2016.

Nivel Formativo	Nº Parados		Nº Parados Total
	Hombre	Mujer	
Educación Primaria o inferior	21	11	32
Primera etapa de educación secundaria	59	32	91
Bachillerato	6	7	13
Enseñanza media de formación profesional	4	5	9
Enseñanza superior de formación profesional	4	6	10
Enseñanza superior universitaria	1	4	5
Suma Total	95	65	160

Fuente: INAEM.

La distribución por nivel formativo en el municipio es similar a la estructura provincial. El nivel formativo con mayor representatividad de parados respecto a los datos provinciales sería el de "Enseñanza superior de formación profesional" que supondría un 56 % del paro registrado en este nivel en la provincia.

Se profundiza en el análisis de los datos municipales en el "Informe de Economía Social" incluido en el Diagnóstico del Plan Local de Empleo.

En relación a otros colectivos amenazados de exclusión social, se analizan los datos de **personas extranjeras** al presentar mayor vulnerabilidad. Como en anteriores casos, se toman como referencia los meses de noviembre para la realización de comparativas.

	nov-14	% sobre el total	nov-15	% sobre el total	nov-16	% sobre el total
Españoles	3.316	81,74	2.947	81,97	2.598	83,91
Extranjeros comunitarios (UE-28)	251	6,19	213	5,92	178	5,75
Extranjeros no comunitarios	490	12,08	435	12,10	320	10,34
Totales	4.057		3.595		3.096	

Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST

Como puede apreciarse por los datos, **la reducción del desempleo** (variación 2014-2016) **es más favorable para personas extranjeras no comunitarias** con un -34,69 %, frente al -29,08 % en extranjeros comunitarios y un -21,16 % en personas de nacionalidad española. El descenso del paro registrado en extranjeros no comunitarios puede estar influenciado por la propia tendencia de retorno a los países de origen en los últimos años.

El **nivel formativo** es una de las principales **variables tradicionalmente asociadas a la empleabilidad** y a las dificultades de acceso al empleo. Siguiendo esta línea, se puede concluir que dentro del municipio de Huesca existe un **mayor volumen de paro registrado en aquellas personas con niveles formativos inferiores**, y más concretamente en la **primera etapa de la educación secundaria seguida de la educación primaria o inferior**. La **menor tasa de paro** se encuentra en aquellas personas con un nivel formativo de **formación profesional de grado superior**, seguidas de la **formación profesional de grado medio**. Respecto al género se encuentran diferencias en niveles formativos superiores, ya que las mujeres con formación universitaria presentan una tasa de desempleo mayor que los varones universitarios.

Estos datos son similares a los presentados en el colectivo de personas con discapacidad excepto en el caso de la formación universitaria, ya que en personas con discapacidad parece ser un factor de mayor relevancia para el acceso al empleo.

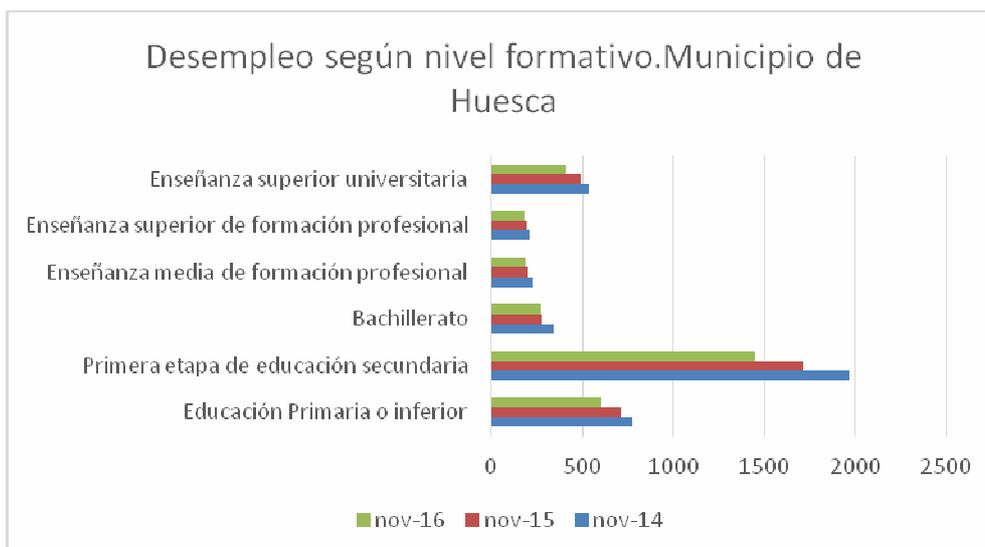


Gráfico 1.3. Desempleo según nivel formativo. Municipio de Huesca. Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST

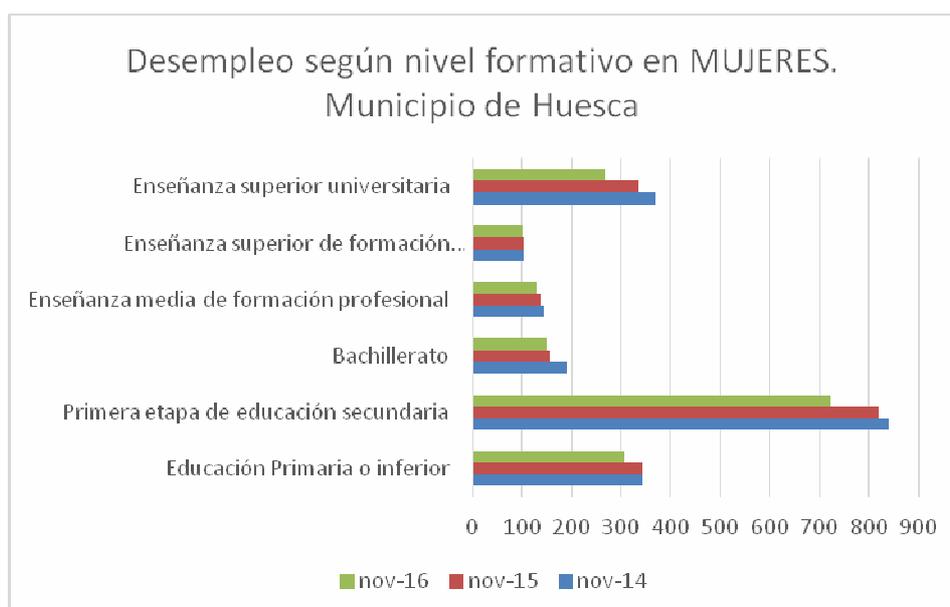


Gráfico 1.4. Desempleo según nivel formativo MUJERES. Municipio de Huesca. Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST

Desempleo por nivel formativo MUJERES	nov-14	nov-15	nov-16
Educación Primaria o inferior	343	342	307
Primera etapa de educación secundaria	839	820	724
Bachillerato	193	155	150
Enseñanza media de formación profesional	144	138	129
Enseñanza superior de formación profesional	104	104	100
Enseñanza superior universitaria	368	335	266

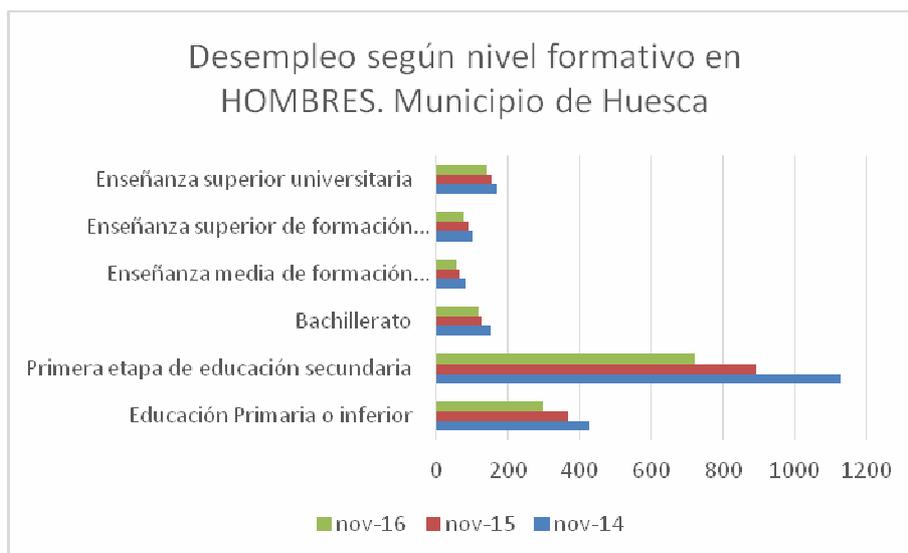


Gráfico 1.5. Desempleo según nivel formativo HOMBRES. Municipio de Huesca. Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST

Desempleo por nivel formativo HOMBRES	nov-14	nov-15	nov-16
Educación Primaria o inferior	430	367	299
Primera etapa de educación secundaria	1.127	890	724
Bachillerato	153	128	119
Enseñanza media de formación profesional	84	67	59
Enseñanza superior de formación profesional	103	92	77
Enseñanza superior universitaria	169	157	142

Respecto a otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, no existen datos a nivel provincial y/o municipal.

2.2. MAPA DE ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN EN EL MUNICIPIO DE HUESCA.

Durante la **Fase I. Planificación** del "Diagnóstico de Situación y de Necesidades respecto al Empleo, la Orientación Sociolaboral, la Formación para el Empleo, el Emprendimiento y la Red Empresarial en el municipio de Huesca", se llevaron a cabo tres análisis preliminares, uno de ellos, denominado "Análisis de los Recursos de Orientación Profesional e Inserción en el municipio de Huesca". Éste recoge la totalidad de recursos existentes en la actualidad, así como los servicios prestados y el/los colectivo/s a los que van dirigidos.

En ese análisis se llevó a cabo una diferenciación entre orientación profesional e inserción clasificándose del siguiente modo:

- ✓ **Orientación profesional** como un servicio de información y/o asesoramiento, que se presta de forma individualizada o grupal, dirigido a las personas que tratan de buscar o mejorar su empleo. Es un proceso que trata de apoyar a las personas a la hora de tomar decisiones en la planificación de su búsqueda de trabajo, para la delimitación del objetivo profesional e incluso para establecer un itinerario de formación para generar un plan de carrera
- ✓ **Inserción** cuando entre los servicios prestados se incorpora la intermediación laboral, definida como el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación.

Combinado con la realización del estudio de campo y la realización de entrevistas presenciales a diez entidades de orientación, se realizó una **entrevista telefónica a la totalidad de las entidades-recursos de orientación e inserción del municipio de Huesca**, ampliando información y validando los servicios y/o colectivos a los que se dirigen. Manteniendo la estructura del documento inicial se establece el siguiente mapa de entidades de orientación e inserción en el municipio de Huesca.

Entidad o Empresa	Orientación	Inserción	Orientación e inserción	Público general	Personas en riesgo de exclusión	Jóvenes	Mujeres	Personas con discapaci
AGENCIAS DE COLOCACIÓN								
1 Fundesa (Fundación Desarrollo Socioeconómico Alto Aragón)			®	®				
2 CEOS-CEPYME HUESCA			®	®				
3 Ymca			®	®	®	®	®	®
4 ASES Emplea- Sede Huesca			®	®				
5 Aragón Formación ACF, S. L			®	®	®			®
6 Fundación DFA			®					®
7 Cruz Roja Española (Huesca)			®	®	®		®	
8 Cáritas Diocesana Huesca			®	®	®		®	
9 Fundación Secretariado Gitano			®	®	®			
10 Eulen (Flexiplan S.A)			®	®				
11 Manpower Team			®	®				
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA								
12 Inaem			®	®				
13 Ayuntamiento de Huesca	®			®				
14 Instituto Aragonés de la Juventud	®					®		
15 Instituto Aragonés de la Mujer	®						®	
16 Comarca de la Hoya de Huesca		®		®				
17 Diputación Provincial de Huesca		®		®				
18 Centros colaboradores de Inaem	®			®				
19 Escuelas Taller y Talleres de Empleo			®		®	®	®	
20 Universa		®				®		
21 Feuz		®				®		
ENTIDADES COLABORADORAS DEL INAEM Y ENTIDADES CON CONVENIO								
22 Cepyme			®		®	®	®	®
23 Fundación Federico Ozanam			®		®	®	®	®
24 CEOE Aragón (Confederación Empresarial de Aragón)			®		®	®	®	®
25 Fundación San Ezequiel Moreno			®		®	®	®	®
26 UGT Aragón			®	®	®	®	®	®
27 CCOO Aragón			®		®	®	®	®
28 Fundación Laboral de la Construcción			®		®	®	®	®
29 Fundación Ramón Rey Ardid			®		®	®	®	®
30 Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Huesca			®			®		
31 Fundación Santa María La Real			®			®		
32 Centro de Inserción Social "Rafael Salillas"			®		®			
ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES								
33 Federación de Asociaciones de la Construcción de Huesca		®		®				
34 Federación de empresarios de Comercio y Servicio de la provincia de Huesca		®		®				
35 Asociación de Empresarios de Comercio y Servicios de Huesca		®		®				
36 Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Huesca		®		®				
37 UAGA Huesca		®		®				
38 ASAJA Huesca		®		®				
DISCAPACIDAD Y EMPLEO								
39 CADIS			®					®
40 AXZA- Huesca			®					®
41 A.D.O "Miguel Servet"			®					®
42 Asociación Down Huesca			®					®
43 Asociación de Hipoacústicos "San Francisco de Sales"			®					®
44 Atades Huesca			®					®
45 Fundación Agustín Serrate			®					®
46 Adointegra S.L.		®						®
47 Bolskan Gestión S.L.U.		®						®
48 Integración Laboral Arcadia S. L.		®						®
49 Logística Bolskan- Correos		®						®
50 Centro de Descontaminación y Tratamiento Huesca S. L.		®						®
OTRAS EMPRESAS Y ENTIDADES								
51 Cruz Blanca Huesca			®		®		®	
52 Oper- Tem ETT			®	®				
53 Obra Social Ibercaja Huesca	®			®	®		®	

Respecto al documento de trabajo inicial y tras la validación de cada una de las entidades y/o organizaciones se producen los siguientes cambios, incluidos ya en la anterior tabla:

- ✓ **Desaparición de la agencia de colocación Formación Castilla León** cuya sede era la Plaza Unidad Nacional n.º 8 de Huesca. Tras una colaboración puntual con un centro de formación, la agencia carece de actividad.
- ✓ **Modificación** en la clasificación de la empresa **Oper Tem ETT** al ser únicamente Empresa de Trabajo Temporal y NO agencia de colocación autorizada en Huesca.
- ✓ **Incorporación de Cáritas Diocesana de Huesca como agencia de colocación autorizada** en la provincia de Huesca. Aunque su especialización es en los colectivos en riesgo de exclusión y mujeres principalmente, atiende a través de la agencia al público general.
- ✓ **Especialización de Obra Social Ibercaja Huesca** con colectivos de baja cualificación derivados principalmente desde Servicios Sociales y/o Cáritas Diocesana. A la población general se le realiza una orientación profesional básica y es derivada a servicios especializados.
- ✓ **Ausencia de servicios de orientación en Universa y Feuz**, en sus delegaciones de Huesca, derivándose a las personas interesadas a la central de Zaragoza.

De forma añadida a los cambios indicados cabe destacar ciertos servicios diferenciales en algunas entidades u organizaciones.

- ✓ La **agencia de colocación ASES Emplea** presenta una escasa actividad de intermediación en el municipio de Huesca, centrándose en otras localidades como Zaragoza.
- ✓ La **agencia de colocación Aragón Formación ACF**, aunque gestiona ofertas asociadas a cualquier sector, posee una mayor especialidad en la intermediación de ofertas vinculadas al sector logística y transporte, trabajando con colectivos en riesgo de exclusión (comunidad gitana o discapacidad) a través de programas específicos además de con la población general.
- ✓ La **agencia de colocación Eulen (Flexiplan S.A.)** está especializada en ofertas de empleo del sector servicios y sanitario (limpieza, ayuda a domicilio, atención sociosanitaria, mantenimiento), así como seguridad (controladores de acceso, seguridad privada, etc.), sin excluir cualquier otra posible intermediación.

- ✓ En el **Instituto Aragonés de la Juventud**, la orientación profesional ofrecida se centra en aspectos básicos y apoyados en muchos casos desde su sede central de Zaragoza.
- ✓ Respecto al **Instituto Aragonés de la Mujer**, se ha mantenido únicamente su clasificación en la categoría de orientación profesional (exclusiva a mujeres), ya que su actividad en inserción laboral (intermediaciones) es muy limitada dentro del municipio de Huesca.
- ✓ La **Fundación Laboral de la Construcción** y la **Fundación Federico Ozanam** son agencias de colocación a nivel autonómico, en el primer caso, y en la provincia de Zaragoza, en el segundo de ellos. La inscripción en las mismas puede realizarse a través de los siguientes cauces:
 - ❖ Fundación Laboral de la Construcción.
<http://microsites.fundacionlaboral.org/fundacion-laboral-agencia-de-colocacion>
 - ❖ Fundación Federico Ozanam. Solicitud de cita previa en su sede de Zaragoza y realización de una entrevista ocupacional presencial.
- ✓ La **Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Huesca**, además de su servicio de inserción a través de la bolsa de empleo *online*, recomienda la entrega presencial de currículos en sus instalaciones de la Plaza Luis López Allué n.º 3 de Huesca, al gestionar un volumen de ofertas mayor al publicitado a petición de las empresas usuarias.

Con las modificaciones y aclaraciones establecidas quedaría definido el mapa de recursos de orientación e inserción en el municipio de Huesca, contemplando los servicios, así como los colectivos pudiendo iniciar de ese modo un itinerario profesional más adaptado a cada persona.

3. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS CUALITATIVO DEL TRABAJO DE CAMPO

3.1. JUSTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE ENTIDADES: TIMING DE EJECUCIÓN.

Siguiendo las indicaciones del pliego de condiciones para la realización del “Diagnóstico de Situación y de Necesidades respecto al Empleo, la Orientación Sociolaboral, la Formación para el Empleo, el Emprendimiento y la Red Empresarial en el municipio de Huesca”, en su Fase II. Estudio de Campo, se lleva a cabo la entrevista en profundidad a los recursos de orientación profesional para el empleo, lo cual permite obtener información sobre el perfil de los usuarios atendidos y el grado de empleabilidad en función de las competencias técnicas y transversales.

Las entidades mínimas a entrevistar indicadas en el pliego son ocho, si bien, con el objetivo de ampliar la muestra y obtener información que ayude a trazar las políticas del Plan Local de Empleo, se efectúa la **entrevista en profundidad a diez entidades, superándose el mínimo establecido.**

La elección de la muestra ha estado basada en la **representatividad** que cada una de las entidades tiene en el municipio de Huesca, bien por el **rango de sus proyectos** y/o por la **especialización en uno u otro colectivo**. Así mismo, se ha tratado de evitar información redundante, es decir, entrevistar a la misma entidad en dos o más especialidades (tercer sector, formación, emprendimiento).

ENTIDAD/ORGANIZACIÓN	JUSTIFICACIÓN	PERSONA CONTACTO	FECHA ENTREVISTA
Ayuntamiento de Huesca	Administración impulsora del Plan de Empleo Local, elevado volumen de servicios de orientación e iniciativas diferenciales como las ferias Contacta.	Juan Sarrate	14-11-2016
Fundación San Ezequiel Moreno	Entidad especializada en el colectivo de personas extranjeras y mujeres extranjeras. Entidad colaboradora del Inaem en la gestión de programas de orientación e inserción, así como del Área de Servicios Sociales	Marian Vázquez	15-11-2016
UGT ARAGÓN (Huesca)	Agente social de relevancia en el municipio de Huesca especializada en la atención a personas vulnerables (mujeres) y extranjeras. Entidad colaboradora del Inaem en programas de orientación e inserción. Gestión de nuevo programa dirigido a parados de larga duración.	Elena López	16-11-2016
YMCA	Entidad especializada en jóvenes. Agencias de colocación autorizada en Huesca. Entidad colaboradora del Inaem en programas de orientación e inserción. Gestión de proyectos europeos.	Yolanda Blasco	17-11-2016

Fundación Ramón Rey Ardid	Entidad especializada en colectivos en riesgo de exclusión y discapacidad. Entidad colaboradora del Inaem en programas de orientación e inserción. Gestora de Centros Especiales de Empleo .	Noelia Altermir	17-11-2016
Unión Comarcal Huesca Occidental CCOO	Agente social de relevancia en el municipio de Huesca. Entidad colaboradora del Inaem en programas de orientación e inserción. Gestión de nuevo programa dirigido a parados de larga duración .	Begoña Pérez y Javier Urmente	17-11-2016
Fundación secretariado Gitano	Especializada en el colectivo en riesgo de exclusión, comunidad gitana y personas extranjeras. Agencia de colocación autorizada en Huesca. Entidad colaboradora del Ayuntamiento de Huesca . Gestión de proyectos nacionales y europeos.	Eduardo Julián y Ana Calvo	18-11-2016
CEOS HUESCA	Entidad representante del tejido empresarial oscense. Agencia de colocación autorizada en Huesca. Entidad colaboradora del Inaem para programas de orientación e inserción. Colectivo genérico .	Nuria Ganuza	23-11-2016
FUNDESA	Agencia de colocación Autorizada . Entidad participante en el Acuerdo Marco para agencias de colocación. Entidad colaboradora del Inaem para programas de orientación e inserción. Colectivo genérico .	Vanesa Arazo	23-11-2016
Cruz Blanca Huesca	Entidad especializada en colectivos en riesgo de exclusión (drogodependencias, discapacidad, personas procedentes de instituciones penitenciarias) . Servicios vinculados a acciones formativas. Entidad colaboradora del Ayuntamiento de Huesca y del Inaem .	Ana Martínez	29-11-2016

Teniendo en cuenta la justificación de la elección de una u otra entidad, se comprueba que el muestreo de las diez seleccionadas posibilita el análisis de los colectivos definidos como prioritarios por el Ayuntamiento de Huesca, así como la realidad laboral para la población en general residente en el municipio de Huesca.

COLECTIVO	ENTIDAD U ORGANIZACIÓN
Población general	Ayuntamiento de Huesca, Ceos y Fundesa
Jóvenes	Ymca, Fundación San Ezequiel Moreno y Cruz Blanca Huesca
Mayores de 45 años	Todas las entidades
Personas en desempleo de larga duración	UGT y Unión Comarcal Huesca Occidental CCOO
Personas con discapacidad *	Fundación Ramón Rey Ardid y Cruz Blanca Huesca
Otros colectivos amenazados de exclusión social	Fundación Secretariado Gitano (comunidad gitana), Fundación San Ezequiel Moreno (personas extranjeras) y Cruz Blanca

** Se ha entrevistado también a Cadis Huesca y algunas de sus asociaciones integradas, como entrevistas realizadas al tercer sector, y no específicas de orientación.

Además del *timing* de realización de los cuestionarios, se establece el calendario de ejecución de las diferentes fases en relación a los recursos de orientación e inserción en el municipio de Huesca:



3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS ENTIDADES: ESTRUCTURA, FUNCIONES O PROGRAMAS GESTIONADOS.

Estructura de las entidades

Tal y cómo se ha indicado en el apartado anterior son **diez las entidades u organizaciones entrevistadas en profundidad** dentro del municipio de Huesca. Respecto a sus formas jurídicas:

- ✓ Dos son sindicatos
- ✓ Una es una entidad pública de ámbito local
- ✓ Seis son fundaciones sin ánimo de lucro
- ✓ Una es una organización empresarial

El 40 % de las entidades posee una plantilla inferior a las 25 personas, principalmente aquellas cuyo ámbito de actuación es local o provincial (excepto el Ayuntamiento de Huesca), y el 60 % restante supera en muchos de los casos las cincuenta personas al tratarse de organizaciones o entidades a nivel estatal. La edad media de las plantillas del total de entidades es de 39 años. Existe una mayor representatividad de mujeres frente a hombres (excluyendo el Ayuntamiento de Huesca), teniendo en cuenta los datos facilitados por algunas de las entidades.



Gráfico 2. Sexo de las plantillas de entidades de orientación e inserción. Municipio de Huesca.

El marco territorial de actuación de las entidades es en un 70 % estatal, teniendo delegaciones y o sedes en otras provincias del territorio nacional, un 20 % provincial y un 10 % local o municipal. El 50 % de las entidades prevé el mantenimiento en sus presupuestos y un volumen similar de empleados, un 20 % de ellas desconoce ese dato al tratarse de información gestionada a nivel autonómico y/o estatal, el 30 % prevé un aumento en términos relativos de sus presupuestos y de personal. El 10 % restante prevé un descenso en el número de personas contratadas.

El 60 % de las entidades prevé la contratación de personal a lo largo de 2016 y/o 2017, frente a un 40 % que mantendrá sus plantillas. La totalidad de entidades manifiestan su predisposición hacia la contratación de personas con discapacidad en sus plantillas, aunque actualmente sólo un 20 % de ellas tiene contratadas personas pertenecientes a este colectivo. Para la cobertura de las vacantes en las diferentes entidades, un 30 % manifiesta haber tenido dificultades para encontrar a la/s persona/s adecuadas.

El 100 % de entidades realiza acciones de formación continua entre su personal, destacándose como especialmente relevante los contenidos acerca de información y normativa sociolaboral, competencias transversales como la comunicación, gestión de equipos o resolución de conflictos, idiomas, nuevos métodos de reclutamiento o selección de personal, así como gestión de proyectos y redes sociales para uso profesional.

El 70 % informa de su disponibilidad para participar en planes de formación profesional dual y el 30 % manifiesta su desconocimiento al tratarse de cuestiones ajenas a sus competencias.

El 100 % de las entidades considera que la actitud es el elemento prioritario a la hora de realizar un reclutamiento de personal. Un 20 % manifiestan la necesidad de que esta actitud sea complementada con una base aptitudinal.

En líneas generales todas las entidades están dispuestas a colaborar con el Ayuntamiento de Huesca en las iniciativas planteadas para el desarrollo del Plan Local de Empleo.

Funciones o programas gestionados

En la siguiente tabla aparecen los programas gestionados por cada una de las diez entidades entrevistadas en profundidad, asociados a una breve descripción de los mismos.

ENTIDAD	PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
ENTIDAD 1: AYUNTAMIENTO DE HUESCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientación genérica (CV, carta, entrevistas) 2. Escuelas taller (dirigidas a jóvenes menores de 25) 3. Talleres de empleo (dirigidos a personas mayores de 25) 4. Talleres ocupacionales de Serigrafía, Bisutería y Confección dirigidos a personas en riesgo de exclusión social. 5. Formación profesional básica (electricidad y jardinería)
ENTIDAD 2: FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO	<ol style="list-style-type: none"> 1. PIMEI (Colectivos según convocatoria- existen objetivos inserción de al menos el 35%) 2. EMIDI (Espacio de desarrollo integral para mujeres inmigrantes- no existen objetivos de inserción) 3. EDIS (Espacio de desarrollo integral e inserción sociolaboral- Servicios Sociales- no existen objetivos de inserción) 4. SAIPI (Servicio de apoyo a la integración proactiva de personas inmigrantes- no existen objetivos de inserción)
ENTIDAD 3: UGT HUESCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. PIMEI (Colectivos según convocatoria- existen objetivos inserción de al menos el 35%) 2. POL (Programa orientación laboral- colectivos según convocatoria- No existe compromiso inserción) 3. ADEBAN (Derivado desde Servicios Sociales -perceptores del IAI- no existe compromiso inserción) 4. EXTRANJERÍA. Asesoramiento en materia de extranjería dirigido al colectivo de personas extranjeras.
ENTIDAD 4: YMCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. PIMEI ((Colectivos según convocatoria- existen objetivos inserción de al menos el 35%) 2. Programa mujeres inmigrantes (dirigido a mujeres- objetivo de al menos el 35% de inserción- Se considera inserción cuando la persona ha trabajado 1 mes en 10 meses) 3. POEJ (dirigido a jóvenes inscritos en el fichero de garantía juvenil- objetivo de inserción de al menos el 35 % inserción -Se considera inserción cuando la persona ha trabajado 1 mes en 12 meses) 4. La Caixa (dirigido a jóvenes en riesgo de exclusión (objetivo de al menos 35% inserción- Se considera inserción cuando la persona ha trabajado 1 mes en 12 meses) 5. Agencia de colocación (todos los colectivos)

<p>ENTIDAD 5: FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. PIMEI ((Colectivos según convocatoria- existen objetivos inserción de al menos el 35%) 2. Taller empleo Ayuntamiento de Huesca (BAE-G y TE) 3. Certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria en Barbastro.
<p>ENTIDAD 6: UNIÓN COMARCAL HUESCA OCCIDENTAL CCOO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. PIMEI (Colectivos según convocatoria- existen objetivos inserción de al menos el 35%) 2. POL (Programa orientación laboral- colectivos según convocatoria- No existe compromiso inserción) 3. Programa de Parados de Larga Duración (dirigido a PLD- objetivo de inserción del al menos el 35%)
<p>ENTIDAD 7: FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acceder (programa dirigido a personas de la comunidad gitana. Inserción de 100 personas al menos 1 semana en 12 meses duración) 2. PROMOCIONA (lucha contra el fracaso escolar) 3. Asentamiento camino de Jara. Realojamiento de familias de etnia gitana. 4. SARAROMI (Trabajar las capacidades de acceso al empleo con mujeres de escasa cualificación y habilidades sociales).
<p>ENTIDAD 8: CONFEDERACION EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. PIL (Programa de inserción laboral- colectivos según convocatoria. Existencia de objetivos de inserción de al menos el 35 %) 2. Agencia de colocación (todos los colectivos)
<p>ENTIDAD 9: FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DEL ALTO ARAGÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. PIMEI (Colectivos según convocatoria- existen objetivos inserción de al menos el 35%) 2. Agencia de colocación (todos los colectivos) 3. Proyecto CATA de oficios (personas en desempleo del municipio de Huesca) 4. Capaces.Org (dirigido a personas con discapacidad- no existen objetivos de inserción) 5. Proyectos de inserción laboral de jóvenes en colaboración con Obra Social de La Caixa 6. Observatorio de estudios socioeconómicos 7. Proyectos de emprendimiento empresarial
<p>ENTIDAD 10: CRUZ BLANCA HUESCA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientación laboral a colectivo de personas en riesgo de exclusión (individual y grupal) 2. Formación para el empleo para colectivo de personas en riesgo de exclusión. 3. Formación básica para colectivo de personas en riesgo de exclusión: alfabetización, preparación a exámenes de competencias N2, preparación para los exámenes para la obtención de la nacionalidad española. 4. Formación en habilidades básicas: habilidades sociales, gestión económica, promoción de la salud, nutrición.

3.3. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD Y RESULTADOS.

La entrevista realizada a las entidades de orientación e inserción en su parte específica, es decir, excluyendo los ítems referidos a la organización y estructura de la propia entidad, consta de **21 preguntas**, siendo muchas de ellas **preguntas abiertas**, cuyas respuestas contienen una **información eminentemente cualitativa**.

En el presente apartado se van a analizar las respuestas y resultados cuantitativos y cualitativos a cada una de las cuestiones planteadas. Estas cuestiones se agrupan

en los siguientes bloques, definidos en el pliego de condiciones y ampliados en el proyecto planteado desde la Cámara de Comercio:

- ✓ Perfil de los usuarios atendidos.
- ✓ Grado de empleabilidad en función de sus competencias técnicas y transversales.
- ✓ Herramientas, guías y publicaciones disponibles.
- ✓ Potenciales mecanismos de coordinación y mejora en la red de orientación.
- ✓ Principales opciones de recualificación para los colectivos más vulnerables.

En relación a los colectivos con los que trabaja habitualmente cada entidad, encontramos que el **70 % trabaja con todos los colectivos**, aunque exista determinada especialización, tal como muestran los siguientes datos.

- ✓ El 60 % trabaja con los colectivos asignados según las convocatorias de cada PIMEI (Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción).
- ✓ Un 20 % trabaja con el colectivo de personas con discapacidad.
- ✓ Un 30 % trabaja con jóvenes menores de 30 años y/o jóvenes menores de 30 años pertenecientes al sistema de garantía juvenil.
- ✓ **Para el colectivo de mayores de 45 años no existe una entidad especializada**, si bien un 20 % de ellas dirige el mayor esfuerzo a través de sus programas hacia dicho colectivo.
- ✓ Un 40 % de las entidades aporta una mayor especialización con mujeres y más concretamente mujeres extranjeras.
- ✓ En relación a las personas extranjeras, existe un 40 % de entidades cuya actividad favorece la especialización en dicho colectivo.
- ✓ Las minorías étnicas, concretamente la comunidad gitana, es atendida de forma específica por dos entidades, lo cual supone un 20 % del total de entrevistadas.
- ✓ Si bien hasta ahora el **colectivo de parados de larga duración** era atendido de forma genérica por las diferentes entidades, gracias al programa específico del Inaem, dirigido a los mismos, **un 30 % de las entidades entrevistadas va a especializarse en dicho grupo**.
- ✓ Otros colectivos de mayor vulnerabilidad, como son víctimas de violencia de género, drogadicciones, etc., son atendidos de forma específica por una de las entidades, lo cual supone el 10 %.

En relación al número de personas atendidas durante ejercicios anteriores se muestran los datos promedio de las diez entidades entrevistadas, diferenciado este

dato por sexo y/o colectivo, en algunos casos. En función de las cifras obtenidas, se percibe un **mayor uso de forma proporcional de las personas extranjeras** frente las personas de nacionalidad española de los servicios de orientación e inserción, así como **una menor especialización en atención a personas con discapacidad, debido principalmente al hecho de existir entidades especializadas** en el municipio de Huesca como Cadis Huesca y sus entidades integradas. Cadis Huesca y algunas de las organizaciones que la componen han sido entrevistadas dentro de otros análisis del diagnóstico. En el 2015 existe una reducción en el número de personas atendidas, lo cual podría estar asociado a la existencia de situaciones de desempleo cronificadas y a personas previamente atendidas en otras anualidades.

PERSONAS ATENDIDAS 2014					PERSONAS ATENDIDAS 2015				
HOMBRE	MUJER	DISCAP.	EXTRAN	TOTAL	HOMBRE	MUJER	DISCAP.	EXTRAN	TOTAL
85,8	115	5	85,17	277,22	87,2	78,4	4,25	74,67	246

Los programas específicos de orientación e inserción con los que trabaja cada entidad han sido explicados en el apartado 3.2 del presente documento. Únicamente cabe hacer alusión al **elevado porcentaje de entidades que gestionan el programa PIMEI** (Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción) en el municipio de Huesca (el 60 %), existiendo un volumen mayor de entidades adjudicatarias del programa no entrevistadas en profundidad (Fundación Laboral de la Construcción, Fundación Federico Ozanam, etc.).

La formación realizada en las diferentes entidades se recoge en la siguiente tabla, través de la cual se observa una cierta **repetición de formaciones clave** como **manipulador de alimentos, informática básica o de iniciación, operador de carretilla elevadora, talleres de orientación profesional, habilidades sociales y de comunicación, prevención de riesgos laborales específicos de oficio, así como algunos certificados de profesionalidad, principalmente del área sociosanitaria.**

ENTIDAD	PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
ENTIDAD 1: AYUNTAMIENTO DE HUESCA	1. Escuelas taller (jóvenes hasta 25 años) 2. Talleres de empleo (a partir de 25 años) 3. Talleres ocupaciones (personas en riesgo de exclusión) 4. FP Básica (jóvenes de 16 a 21 años) 5. Talleres iniciación a la informática y nuevas tecnologías (todos los colectivos)
ENTIDAD 2: FUNDACIÓN SAN	1. Prevención de Riesgos Laborales (programa SAIPI)

EZEQUIEL MORENO	2.Formación ocupacional (para programa PIMEI) 3.Formación competencias transversales (todos los programas)
ENTIDAD 3: UGT HUESCA	1.Derechos y deberes laborales (programa ADEBAN) 2.EEHH (programa ADEBAN) 3.Habilidades Sociales (programa ADEBAN)
ENTIDAD 4: YMCA	1.Manipulador de alimentos (todos los colectivos) 2.Comercio electrónico y community manager (todos los colectivos) 3.Operador de carretilla elevadora y puente grúa 4.Informática básica (mujeres inmigrantes)
ENTIDAD 5: FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID	1.Curso manipulador de alimentos (programa PIMEI) 2.Certificado de atención sociosanitaria (desempleados)
ENTIDAD 6: UNIÓN COMARCAL HUESCA OCCIDENTAL CCOO	1.inglés (todos los colectivos) 2.Actividades gestión administrativa (todos los colectivos) 3. Iniciación a la informática (todos los colectivos) 4. Carretillero (todos los colectivos)
ENTIDAD 7: FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	1.Manipulador de alimentos (80% comunidad gitana). 2.PRL albañilería/encofrador (80% comunidad gitana). 3. Certificado de profesionalidad de grabador de datos (80% comunidad gitana). 4.Módulo de certificado de profesionalidad de fontanería (80% comunidad gitana). 5. Certificado de profesionalidad de aux. de actividades de comercio (80% comunidad gitana). 6. Talleres pre-laborales (80% comunidad gitana).
ENTIDAD 8: CONFEDERACION EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA	1.Talleres cartas de presentación y CV (menores de 30 y mayores 45 años) 2. Talleres entrevista (menores de 30 y mayores 45 años). 3. Talleres Habilidades de Comunicación (menores de 30 años y mayores 45 años) 4. Talleres de habilidades sociales (menores de 30 años y mayores 45 años)
ENTIDAD 9: FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DEL ALTO ARAGÓN	1.Orientación profesional (todos los colectivos) 2.Redes sociales (todos los colectivos) 3.Entrevista de trabajo (todos los colectivos) 4.Coaching y desarrollo personal (todos los colectivos) 5. Acciones grupales y formación específica dentro de los programas de empleo
ENTIDAD 10: CRUZ BLANCA HUESCA	Cursos de formación para el empleo: 1Escuela taller "Almacén y comercio social"(colectivo Garantía Juvenil) 2.Rama atención sociosanitaria colectivo personas en riesgo de exclusión. 3. Rama comercio y almacén colectivo personas en riesgo de exclusión. 4.Rama limpieza colectivo personas en riesgo de exclusión. Formación básica para colectivo de personas en riesgo de exclusión: alfabetización, preparación a exámenes de competencias básicas N2, preparación para los exámenes para la obtención de la nacionalidad española. Formación en habilidades básicas: habilidades sociales, gestión económica, promoción de la salud, nutrición.

El **90 %** indica analizar el efecto de la formación en la inserción real de los usuarios, fundamentalmente a través del cumplimiento de los objetivos de inserción y del seguimiento personalizado por parte de los tutores/orientadores.

Así mismo el **80 % percibe diferencias en relación al tipo de servicio que demandan los usuarios**. Estas diferencias están basadas principalmente en el nivel de cualificación o formación. Cuando éste es mayor, se solicita información más específica y en profundidad, frente a unas pautas más genéricas en personas con niveles formativos inferiores. En todos los casos, el **principal interés es la localización de ofertas e inclusión en bolsas de empleo**.

Respecto a las **principales carencias percibidas** en los usuarios atendidos, las entidades manifiestan:

- ✓ Un 70 % de las entidades percibe la necesidad de que los usuarios conozcan los **requisitos para desarrollar o acceder a las ocupaciones** (por ejemplo, carné de manipulador de alimentos para un puesto de panadero).
- ✓ El conocimiento de las **condiciones laborales**, por ejemplo, salarios por categoría profesional, realización de turnos de trabajo, disponibilidad, etc., es identificada como una carencia en los usuarios por el 80 % de las entidades.
- ✓ La principal **carencia detectada** por las entidades, al incluirla el 100 % de las mismas, es la **capacidad para gestionar de una forma eficaz una red de contactos profesionales, así como el desarrollo de su propio itinerario profesional**.
- ✓ El 90 % de las entidades percibe ciertas **limitaciones en los usuarios respecto al conocimiento de las opciones formativas, criterios de acceso, y/o posibilidades reales de empleabilidad** que ofrecen dichas formaciones.

El **90 % de las entidades dispone de guías propias y materiales elaborados** de orientación e inserción que facilitan a los usuarios. Complementándose esto con el **uso de otras fuentes oficiales** (Inaem, SEPE, etc.) en el **80 % de los casos**.

Una de las cuestiones de mayor relevancia del cuestionario hace referencia a las principales dificultades que tienen los diferentes colectivos para el acceso al empleo, así como competencias técnicas y transversales más relevantes. El siguiente cuadro agrupa las percepciones de las diez entidades de orientación e inserción al respecto. **Destaca especialmente la relevancia asignada al desarrollo de competencias transversales** como *autoestima, confianza en uno mismo, motivación, adaptabilidad y/o flexibilidad, trabajo en equipo, responsabilidad, gestión de recursos, comunicación, resiliencia, planificación, empoderamiento, iniciativa e innovación, etc.*

Colectivo	Dificultades	Competencias Técnicas	Competencias transversales
Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Pocas ofertas de empleo - Falta de sensibilización social/desconocimiento empresarial - Falta de formación en discapacidades sobrevenidas asociadas al grado o tipo - Existencia de estigmas - Miedo a las bajas laborales por parte de las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> - En general personas formadas - Actualización digital - Dependiendo del nivel formativo de base - Fomento del autoempleo 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora en líneas generales - Adaptabilidad en función del puesto de trabajo - Trabajo en equipo - Negociación - Dar y seguir instrucciones - Autoestima - Autoconocimiento
Jóvenes menores de 30 años	<ul style="list-style-type: none"> - Personas que carecen de la ESO o por el contrario sobrecualificación - Desmotivación - Falta de experiencia 1º empleo - Falta de habilidades - Falta de hábitos laborales - Falta de compromiso - Dificultades para realizar certificados de profesionalidad de nivel II y III - Escasez de la red profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor cualificación en general - Actualización digital - Dependiendo del nivel formativo de base - Se dispone de las capacidades técnicas a través de estudios y prácticas - 2º lengua extranjera - Carné de conducir - Formación postobligatoria 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de polivalencia - Motivación - Iniciativa/decisión - Percepción del mercado de trabajo - Responsabilidad - Puntualidad - Gestión del tiempo - Gestión de la información - Trabajo en equipo - Comunicación/asertividad - Empatía - Planificación
Menores de 30 años no cualificados	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de formación básica o fracaso escolar - Desmotivación - Falta de experiencia - Falta de hábitos laborales - Problemáticas familiares o sociales asociadas - Carencia de habilidades - Formación no adaptada a las necesidades del mercado laboral - Dificultades para realizar certificados de profesionalidad de nivel II y III 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor cualificación en general - ESO/N2 - Certificados de profesionalidad o FP - Actualización digital - Carnés profesionales - Carné de conducir - Formación postobligatoria 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de polivalencia - Motivación - Iniciativa - Percepción del mercado de trabajo - Apertura/Flexibilidad - Escucha activa - Análisis y resolución de problemas - Comunicación/asertividad - Autoimagen (no conscientes de sus limitaciones, no sinceros consigo mismos..etc) - Trabajo en equipo - Empatía - Autocontrol - Habilidades para el mantenimiento de un empleo
Mayores de 45 años	<ul style="list-style-type: none"> - Carencias formativas - Prejuicio por la edad por parte de las empresas ("vicios adquiridos") - Menor uso de herramientas informáticas - Recualificación/actualización 	<ul style="list-style-type: none"> - Carencias formativas adaptadas - Informática/actualización digital - Formación específica - Existen grandes diferencias formativas en función del perfil - Fomento del autoempleo 	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad/ Adaptación - Gestión información - Motivación - Comunicación - Tolerancia a la frustración - Autoestima - Comunicación (en baja cualificación) - Autoestima - Planificación y organización - Resistencia/tolerancia al estrés - Innovación/creatividad - Trabajo en equipo
Personas con drogadicciones/alcoholismo	<ul style="list-style-type: none"> - Todas - Falta de control emocional - Evidencias físicas de las adicciones - Integración - Compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de formación - Mejora generalizada - Actualización digital - Necesidad de servicios especializados 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de habilidades en general - Desarrollo generalizado - Autocontrol - Sociabilidad - Trabajo en equipo

	<ul style="list-style-type: none"> -Credibilidad -La propia adicción 		<ul style="list-style-type: none"> -Responsabilidad -Constancia/perseverancia -Negociación -Adaptabilidad
Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> -Dificultades para la conciliación -Escasas posibilidades de formación por los horarios -Maternidad -Limitado el acceso a determinados puestos -Desigualdad salarial y otras -Prejuicios por parte de las empresas por "cargas familiares" 	<ul style="list-style-type: none"> -Baja cualificación -Existen grandes diferencias formativas en función del perfil -Actualización digital -Fomento autoempleo 	<ul style="list-style-type: none"> -Presentan un nivel de desarrollo mayor -Adaptación/flexibilidad -Liderazgo -Iniciativa -Espíritu emprendedor -Trabajo en equipo -Motivación -Autoestima
Víctimas violencia género	<ul style="list-style-type: none"> -Dificultades para la conciliación -Escasas posibilidades de formación por los horarios -Ausencia de redes personales asociadas a traslados -Existencia de problemáticas asociadas -Baja autoestima y autoconcepto 	<ul style="list-style-type: none"> -Baja cualificación o nivel educativo inferior en líneas generales -Actualización digital 	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo generalizado -Motivación -Autoestima -Tolerancia al estrés -Toma de decisiones -Habilidades Sociales -Confianza en sí misma -Empoderamiento
Personas extranjeras	<ul style="list-style-type: none"> -Desconocimiento del mercado de trabajo -Limitaciones asociadas al idioma -Xenofobia -"Prevención" empresarial -Rechazo o discriminación -Homologación de estudios 	<ul style="list-style-type: none"> -Idioma -Informática/actualización digital -Baja cualificación -N2 -Carné de conducir 	<ul style="list-style-type: none"> -Gestión del tiempo /recursos -Autoestima (asociado a la discriminación) -Flexibilidad/adaptación (en determinadas culturas) -Comunicación -Empatía
Personas procedentes de instituciones penitenciarias	<ul style="list-style-type: none"> -Inactividad/lagunas laborales -Idioma -Limitaciones con la documentación -Miedo o rechazo de la sociedad -Limitación en el acceso al 1º empleo tras en internamiento -Acomodación en la zona de confort 	<ul style="list-style-type: none"> -Mejora generalizada -Actualización digital -Diferencias formativas en función del perfil 	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo generalizado -Capacidad crítica -Confianza en uno mismo -Constancia -Responsabilidad -Empoderamiento -Capacidad de escucha -Tolerancia a la frustración -Empatía -Asertividad
Minorías étnicas	<ul style="list-style-type: none"> -Compromiso -La formación no es un valor -Rechazo social -Ausencia de hábitos laborales -Diferencias culturales -Discriminación -Vinculación excesiva a los Servicios Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> -Baja cualificación -Mejora generalizada -Actualización digital -N2, ESO 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de flexibilidad/adaptabilidad -Autoestima (asociado a la discriminación) -Compromiso -Integridad -Pensamiento analítico -Constancia -Responsabilidad
Desempleados larga duración	<ul style="list-style-type: none"> -Desmotivación -Falta de expectativas -Autoestima -Dificultades para el reciclaje -Desculgue del mercado laboral -Zona de confort 	<ul style="list-style-type: none"> -PLD asociados a una baja cualificación (N2, ESO, Certificados de Profesionalidad) -Recualificación por la falta de adaptación al mercado actual -Actualización digital -Carnés profesionales -Adaptación a nuevos nichos profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de habilidades en general -Motivación -Autoestima -Desajuste entre la percepción personal y la realidad laboral -Iniciativa y espíritu emprendedor -Escucha -Adaptación/flexibilidad -Innovación -Tolerancia a la frustración -Comunicación

Estrechamente unido a lo anterior, las **principales barreras y dificultades** a las que las personas en riesgo de exclusión deben hacer frente a la hora de buscar trabajo pueden agruparse en las siguientes ideas.

- ✓ Falta de concreción del objetivo profesional asociado al desconocimiento de las opciones laborales concretas que existen en el ámbito de búsqueda.
- ✓ Falta de habilidades y recursos para la gestión de una red de contactos y la detección de la oferta de empleo oculta.
- ✓ Carencias en la autoestima y motivación, así como en habilidades de comunicación e interacción y en la gestión de sí mismo.
- ✓ Escasez de ofertas de empleo, así como alta especialización de los puestos vacantes dentro del municipio de Huesca, quedando de ese modo excluidas las personas de baja cualificación.
- ✓ Carencias o desajustes con la formación requerida en el mercado de trabajo.
- ✓ Existencia de prejuicios y falta de oportunidades en el mercado laboral, asociado en muchos casos a estereotipos.
- ✓ Escasez de servicios especializados para generar avances y desarrollo en las personas en riesgo de exclusión.
- ✓ Existencia de desánimo y prejuicios hacia el tejido empresarial, lo cual genera percepciones distorsionadas de la realidad y oportunidades laborales.

Las mejores estrategias para favorecer la inserción de las personas con especiales dificultades según las entidades de orientación e inserción del municipio de Huesca son:

- ✓ **Fomentar las políticas activas de empleo** facilitando recursos de orientación, herramientas de búsqueda de empleo, conocimiento del mercado laboral, autonomía en la búsqueda, etc.
- ✓ **Facilitar la intermediación laboral** (puesta en contacto oferta-demanda).
- ✓ **Estrategias de formación y recualificación** mediante certificados de profesionalidad o talleres de empleo, en colaboración con la empresa y hacia **puestos reales de demanda** facilitando la ausencia de costes para la misma.
- ✓ Desarrollar o fomentar **competencias transversales clave** (motivación, autoestima, comunicación, gestión de recursos, etc.).
- ✓ Fomentar del **empleo protegido**, talleres de empleo, prácticas en empresas, así como formación con compromiso de contratación para los colectivos de mayor vulnerabilidad.

- ✓ Trabajar la **educación formal en primer lugar** a través de la adquisición de la formación reglada elemental (N2, ESO, pruebas de acceso a grados, etc.) y mejorar la empleabilidad a través de cursos de formación ocupacional.
- ✓ Mejorar las **competencias digitales** para facilitar el acceso al empleo, así como ampliar una red eficaz de contactos profesionales.

El 90 % de las entidades afirma que las **necesidades de formación de las personas en riesgo de exclusión no están cubiertas en la actualidad** en el municipio de Huesca. Si bien existe una amplia oferta formativa, se producen desajustes por los criterios de acceso a las mismas, por la escasez de plazas, por incompatibilidades horarias, costes o falta de gratuidad, así como por el exceso de oferta o duplicidades en formaciones con escasa demanda. Frente a ello, se proponen las siguientes necesidades formativas en los colectivos objeto de estudio:

- ✓ **Informática y TIC** para una mayor autonomía en la búsqueda de empleo, así como para adquirir la competencia digital mínima exigida en las empresas.
- ✓ **Idiomas. Castellano** para personas extranjeras, así como un **primer o segundo idioma de lengua extranjera**.
- ✓ **Competencias clave N2** para poder acceder a certificados de profesionalidad de nivel 2 (son los certificados de nivel 2 y 3 los ofertados mayoritariamente en el municipio de Huesca).
- ✓ Título de Graduado en **Educación Secundaria Obligatoria**.
- ✓ Obtención del **permiso de conducir de vehículos**.
- ✓ **Carnes profesionales** (C, TCP, TIP, CAP) así como **acreditaciones obligatorias** para el desarrollo de un puesto de trabajo (por ejemplo: curso de bienestar animal, curso de aplicador de productos fitosanitarios, etcétera).
- ✓ **Certificados de profesionalidad** asociados a las demandas del mercado de trabajo (atención sociosanitaria, monitor de tiempo libre, soldadura, contabilidad, fiscalidad, etc.) que proporcionen cualificación y/o especialización.

Con el objetivo de generar una recualificación y posibilitar el acceso al empleo de las personas con mayor vulnerabilidad, las entidades proponen una serie de temáticas vinculadas a las demandas existentes por parte de las empresas. En esta línea se propone **la recualificación de las personas** (quedando en un segundo plano el colectivo y primando aspectos actitudinales y motivacionales) en las **materias** que se recogen a continuación, **clasificando a cada una de ellas dentro de un sector** de actividad.

Sector primario	Industria	Servicios
<ul style="list-style-type: none"> • Empleo verde • Sector ganadero-manipulación • Sector agrícola: Poda, fitosanitarios, mantenimiento zonas verdes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agroalimentación (con transformación: carnicería, pescadería, panadería) • Electromecánico • Soldador • Mecanizado/Control numérico CAM/CNC • Mecánico agrícola • Peón metal/industrial • Chapa y pintura 	<ul style="list-style-type: none"> • Reciclaje • Área cultural • Ayudante de cocina avanzado • Camarero/a • Cajero/a-Reponedor • Limpieza • Grabación/digitalización • Monitor de tiempo libre
Sanidad y Salud	Energía	Otros
<ul style="list-style-type: none"> • Atención Sociosanitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Energías renovables 	<ul style="list-style-type: none"> • Informática • Competencias Clave N2 • ESO • Carnés profesionales • Prevención de riesgos laborales • Habilidades Sociales y Habilidades de comunicación

El 100 % de las entidades considera **necesaria la realización de prácticas no laborales** en empresas para finalizar con éxito el proceso de recualificación. En relación a cuál es la duración adecuada para las mismas existe una mayor variabilidad; el **50 % indican que la duración de las prácticas debe ser acorde al puesto a desarrollar**, frente al porcentaje restante que indican que **la duración de las prácticas nunca debería ser superior a seis meses**. En líneas generales (90 %) se apuesta por la **aportación de una pequeña beca o remuneración** (incluso gratificación) a las personas que permita cubrir gastos mínimos.

Para la consecución de empresas interesadas en ofrecer prácticas a las personas inmersas en el proceso de recualificación se proponen estrategias como:

- ✓ **Diagnóstico de las necesidades reales** de las empresas para asociar las prácticas a las mismas.
- ✓ Búsqueda de mecanismos a través de los cuales las empresas obtengan una **rentabilidad real** o beneficios en la implantación de **políticas de responsabilidad social empresarial**.
- ✓ **Crear o establecer canales de publicidad y comunicación** para dar a conocer la posibilidad de prácticas no laborales en empresas.
- ✓ **Implementar incentivos económicos** (reducción impuestos, bonificaciones, etc.), **gratificaciones económicas** (posible utilización de los recursos del PLE) o **posteriores ventajas en la contratación** para aquellas empresas que acojan personas en prácticas.
- ✓ **Potenciar la prospección empresarial**.

- ✓ **Creación de espacios de diálogo** para concienciar de la necesidad de formar personas en sus métodos de trabajo.
- ✓ **Simplificar trámites administrativos** para facilitar la realización de prácticas y/o contrataciones posteriores.
- ✓ Generar una **bolsa de empleo de personas en prácticas** por sector o incluso específica de empresa en el caso de aquellas de gran tamaño.
- ✓ Puesta en contacto con **empresas que acogen alumnos de ciclos formativos (FCT)** por la especial motivación y conocimiento de gestión de prácticas.

La totalidad de las **entidades de orientación e inserción en el municipio de Huesca colabora entre sí** a través de la organización conjunta de actividades (ejemplo: Feria Contacta), puesta en común de ofertas de empleo o cursos de formación, derivación de usuarios para itinerarios profesionales especializados, etc. Se considera que para mejorar la coordinación entre las mismas algunos mecanismos eficaces serían:

- ✓ **Existencia de una entidad coordinadora** o en su defecto de una **rotación de dicha función** entre las entidades de orientación e inserción del municipio de Huesca.
- ✓ **Creación de una plataforma de coordinación** donde volcar ofertas de empleo, contactos, cursos que no se llenen con usuarios propios, charlas, proceso de selección conjuntos, información sobre necesidades de las empresas y de las entidades, etc.
- ✓ **Foro o encuentros** (de carácter semestral) entre entidades de orientación e inserción con la participación real del tejido empresarial.
- ✓ Puesta en común de un **mecanismo de gestión de ofertas y demandantes integrada**.
- ✓ **Crear un mapa de recursos** que favorezca el conocimiento de las acciones que realiza cada entidad, así como su especialización en uno u otro colectivo.
- ✓ **Especialización de las entidades** hacia algunos servicios o colectivos.
- ✓ Creación de una **mesa de coordinación de entidades implicadas**, siguiendo el modelo iniciado por servicios sociales.
- ✓ Mayor **colaboración con la administración** en la derivación y/o atención de usuarios.

Los recursos necesarios para impulsar estos mecanismos de coordinación entre entidades pueden resumirse en:

- ✓ **Voluntad política** y posibilidad de que sea el **Inaem** el intermediario y dinamizador de la colaboración entre entidades.
- ✓ **Contratación dentro del PLE de una persona** para las funciones de coordinación y dinamización.
- ✓ **Disponibilidad de tiempo**. Alusión a la sobrecarga de trabajo en la totalidad de entidades.
- ✓ **Elaboración de un mecanismo o protocolo de coordinación**, base de datos común entre todas las entidades donde se pueda realizar un seguimiento tanto de los usuarios/as como de las ofertas de empleo por parte de todas las entidades.
- ✓ Creación de un **protocolo o itinerario elaborado por colectivo** o grupo que permitiera una mayor trazabilidad dentro del municipio de Huesca.
- ✓ Mayor **colaboración con los centros formativos reglados y no reglados** para lograr el ajuste entre la oferta y demanda, así como la formación en competencias de búsqueda de empleo a los futuros/as usuarios/as.
- ✓ Establecimiento de un **calendario y/o timing de las actuaciones acordadas** para la adecuada planificación.
- ✓ Establecer **cauces para mejorar la comunicación** entre las empresas y los usuarios (iniciativas similares a las ferias CONTACTA).

La última pregunta del cuestionario hace referencia a las **propuestas que desde cada entidad se llevarían a cabo para mejorar el empleo en el municipio de Huesca**. A este respecto, las principales medidas a implantar serían:

- ✓ **Puesta en contacto de la oferta y la demanda** a través del diseño de una **base de datos común de usuarios y ofertas de empleo** de las distintas entidades que realizan intermediación laboral en colaboración con la administración y un **enfoque similar en la gestión de los recursos humanos** por parte de los técnicos de las entidades.
- ✓ **Estudio de las necesidades de formación en las empresas y su comparativa con la formación ofertada** (contenidos y formatos, reglada y ocupacional) para verificar su adecuación ya que existe a nivel local y provincial la carencia de algunos CFGM clave como comercio y marketing, mecanizado, etc.
- ✓ **Favorecer** desde la administración competente que las **industrias o el sector primario se instalen en la ciudad, con medidas atractivas (gratuidad o abaratamiento del suelo industrial)**, generando empleos directos e

indirectos así como puestos de trabajo para personas de diferente cualificación y/o especialidad.

- ✓ Habilitar o **promocionar proyectos** para entidades para ser **preparadoras de las competencias clave N2** u otras formaciones.
- ✓ Apostar por la **impartición de certificados de profesionalidad completos** frente a módulos parciales de los diferentes niveles, incluyendo los de nivel 1.
- ✓ **Potenciar los sectores de turismo, comercio, industria y servicios** (con especial atención a la tercera edad y personas dependientes) en la localidad, así como los productos de cercanía y el consumo responsable, todo ello alineado con los planes estratégicos de qué quiere ser la ciudad de Huesca
- ✓ **Fomentar programas específicos de orientación e inserción por colectivos** con especial atención al colectivo de **mayores de 45 años (senior) evitando duplicidades en el grupo de jóvenes** pertenecientes al sistema de garantía juvenil.
- ✓ **Potenciar el empleo con apoyo** para los colectivos con dificultades de inserción a través de iniciativas como talleres de empleo, escuelas taller, centros especiales de empleo, empresas de inserción.
- ✓ **Incentivar económicamente a las empresas** para el establecimiento en la ciudad, así como para la participación activa en programas de prácticas y/o iniciativas de carácter social.
- ✓ Aunar esfuerzos para la **cualificación de un porcentaje representativo de personas carentes de la ESO** o similar.
- ✓ Apostar por **fórmulas de conciliación** lo cual favorecería la inclusión de algunos colectivos como: mujeres, personas en proceso de recualificación.
- ✓ En iniciativa **cultural o turística** trabajar de una forma más coordinada entre las diferentes empresas u organismos (incluso zonas de la provincia) potenciando una **creación de empleo asociada a una mayor estabilidad**.

3.4. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN GENERAL DE LAS ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN

Existe un elevado grado de consenso entre las entidades respecto a cuáles son las principales dificultades para las personas en desempleo en el municipio de Huesca así como el convencimiento común de una serie de mecanismos y medidas que favorecerían la mejora del empleo en la ciudad.

La colaboración e implicación de las diferentes entidades, tanto aquellas entrevistadas en profundidad (10) como las analizadas en un formato más breve (entrevista telefónica) ha sido absoluta; favoreciendo esto el posible

establecimiento de sinergias y mecanismos de coordinación que posibiliten mayor efectividad en las políticas activas de empleo, en las empresas y con los usuarios del municipio.

Durante las entrevistas se ha percibido un reconocimiento hacia la labor desarrollada por otras entidades y la positividad de que existan servicios especializados por colectivos, algunos de ellos ya efectivos. Se apuesta por itinerarios especializados, evitando de ese modo duplicidades y desmotivación por parte de los usuarios. En este momento, el colectivo que no es atendido de forma específica por ninguna entidad es el de personas mayores de 45 años, seguido del de parados de larga duración cuya especialización va a surgir en los próximos años gracias a los programas asignados a los agentes sociales del municipio de Huesca.

Durante las entrevistas en profundidad se ha puesto de manifiesto la necesidad de una mayor coordinación con las diferentes administraciones competentes (Inaem, Servicios Sociales, Educación, etc.) para la correcta atención de los usuarios y el uso de criterios únicos por parte de todas las personas implicadas.

4. NECESIDADES DETECTADAS EN RELACIÓN A LA ORIENTACIÓN E INSERCIÓN

4.1. NECESIDADES DETECTADAS DE LAS ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN.

Tras la realización del análisis cualitativo de las entrevistas en profundidad, así como de las entrevistas telefónicas a la totalidad de entidades de orientación e inserción del municipio de Huesca, se establecen una serie de necesidades asociadas a las dificultades y/o problemáticas existentes en relación al empleo y/o los servicios ofertados.

NECESIDAD 1.- Conocimiento de la totalidad de los recursos existentes en materia de formación, orientación e inserción en el municipio de Huesca y por extensión, de la provincia, para la correcta derivación y/o continuidad en el desarrollo de itinerarios profesionales de los diferentes colectivos.

NECESIDAD 2.- Sistemas de coordinación más eficaces con las administraciones competentes en materia de empleo y formación para la realización de actuaciones únicas, evitando duplicidades de programas, así como cauces de comunicación simplificados.

NECESIDAD 3.- Existencia de **criterios de actuación únicos y compartidos** por todas las entidades, favoreciendo de ese modo mecanismos comunes y la no competitividad en la captación de usuarios para determinados programas. Como ejemplo de esta necesidad se cita la existencia de una ayuda económica en determinadas entidades para la realización de acciones de formación para el empleo, solicitándose ese mismo beneficio en otras entidades para acciones similares.

NECESIDAD 4.- Diseño y puesta en marcha de **un sistema de información compartido** (podría tratarse de una plataforma *online*) **entre las diferentes entidades y administraciones implicadas**, donde puedan ponerse en común: ofertas de empleo gestionadas, cursos de formación y talleres, itinerarios de los diferentes usuarios para el adecuado seguimiento, información acerca de necesidades detectadas de empresas, entidades y usuarios, espacio para propuestas, etc.

NECESIDAD 5.- Encuentros y/o mesas de trabajo sectorizadas donde desarrollar de forma conjunta con el resto de agentes implicados (empresas y administración) medidas ajustadas a las necesidades de tejido empresarial y de la población del municipio de Huesca.

NECESIDAD 6.- Formación continua para técnicos de empleo y/o orientadores/as laborales en materias como normativa sociolaboral, técnicas de reclutamiento de personal, gestión de proyectos, competencias transversales de autogestión, gestión de equipos y comunicación, etc., dentro del municipio o provincia de Huesca.

NECESIDAD 7.- Especialización de las entidades por colectivo o servicio con el objetivo de complementar los itinerarios de forma eficaz y adaptada a cada usuario. Tal y como se ha descrito en apartados anteriores, existe una sobrerrepresentación de entidades que trabajan con el colectivo de jóvenes, mujeres (principalmente extranjeras) y personas extranjeras en general, si bien, por el contrario, el **colectivo de personas mayores de 45 años y/o el de parados de larga duración** requeriría un mayor esfuerzo por parte de las administraciones y entidades.

NECESIDAD 8.- Asignación de recursos técnicos y humanos para la coordinación de programas internos, así como el establecimiento de sinergias con otras entidades y/o administraciones.

NECESIDAD 9.- Participación de las entidades de orientación e inserción en el diseño del catálogo de acciones formativas para el empleo, específicamente en la convocatoria para desempleados, así como contacto inicial con **futuros/as demandantes de empleo en la formación reglada (ciclos formativos y formación universitaria)**.

NECESIDAD 10.- Conocimiento en profundidad de los diferentes certificados de profesionalidad y las salidas profesionales asociadas para el correcto asesoramiento y divulgación a empresas y/o usuarios sobre su idoneidad.

NECESIDAD 11.- Capacitación técnica para potenciar la toma de conciencia de las carencias o necesidades existentes en las personas que buscan empleo, principalmente relacionado con **competencias transversales clave**, así como para **superar estereotipos y/o prejuicios por parte de las empresas** en los criterios de selección de personal.

NECESIDAD 12.- Existencia de una interlocución coordinada con las empresas del municipio de Huesca, evitando duplicidad y/o visitas reiteradas de diferentes entidades y administración pública con objetivos similares. La recogida de información sobre necesidades de personal y expectativas de contratación podría ser un dato compartido en el sistema anteriormente mencionado (necesidad 4).

4.2. NECESIDADES GENERALES Y/O CONJUNTAS PARA EL TOTAL DE COLECTIVOS EN MATERIA DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN.

En relación a las necesidades generales planteadas para todos los colectivos en materia de orientación e inserción y teniendo en cuenta las principales dificultades y/o barreras existentes en el acceso al empleo, se pueden plantear las siguientes:

NECESIDAD 1.- Concreción y definición clara del objetivo profesional, vinculado este con la realidad del mercado de trabajo y con las características y condicionantes individuales de cada persona.

NECESIDAD 2.- Conocimiento en profundidad de los recursos de búsqueda de empleo en relación al objetivo profesional así como de las **herramientas más adecuadas** en cada caso (tipos de CV, nuevas tendencias como infografías, redes profesionales, LinkedIn, etc.).

NECESIDAD 3.- Proceso individualizado de reflexión acerca del itinerario de inserción a seguir para la consecución del objetivo profesional **frente al proceso único de información recursos y/o herramientas**.

NECESIDAD 4.- Sensibilización hacia la mejora de competencias transversales clave como autoestima, motivación, comunicación, planificación, trabajo en equipo, resiliencia, gestión de recursos, etc.

NECESIDAD 5.- Servicios especializados de orientación e inserción en función de las características y necesidades de los usuarios adaptados a nuevos formatos de atención (por ejemplo, atención telemática). Algunos ejemplos claros de ellos son la búsqueda de empleo en el extranjero y/o nichos de empleo para personas mayores de 45 años.

NECESIDAD 6.- Espacio único o común donde consultar la información relacionada con el empleo (ofertas, becas, cursos de formación, certificados de

profesionalidad, estudios de mercado, estadísticas laborales, noticias, autoempleo, ayudas y subvenciones, links o webs de interés, etc.) en el municipio de Huesca.

NECESIDAD 7.- Sistemas de acceso a los servicios de orientación e inserción simplificados y adaptados a la totalidad de los usuarios frente a requisitos previos como la aportación de documentación oficial, manejo fluido de herramientas informáticas, etc.

NECESIDAD 8.- Evitar elementos de discriminación en los procesos selectivos en base a factores como el sexo, la edad, la nacionalidad, etc., respetando las leyes de igualdad de oportunidades y el derecho del acceso al empleo.

NECESIDAD 9.- Favorecer el contacto directo con las empresas a través de foros, encuentros o ferias de empleo, generando posibilidades reales de comunicación y el conocimiento de las necesidades reales de las empresas. Esto favorecería la integración de la perspectiva empresarial en las personas en desempleo.

NECESIDAD 10.- Facilitar la realización de formación reglada y continua a personas desempleadas y en activo (mejora de empleo) a través del diseño de metodologías *blended* o semipresenciales, volumen de plazas, horarios adaptados, posibilidades de financiación o becas, etc.

NECESIDAD 11.- Incluir canales de empleo protegido para las personas con especiales dificultades.

NECESIDAD 12.- Fomentar espacios de interacción y ampliación de redes sociales para el incremento de oportunidades y la localización de la oferta de empleo oculta a través de actividades de ocio y/o aprendizaje formal y no formal.

NECESIDAD 13.- Coordinación con entidades de emprendimiento para derivación de emprendedores y fomento de la formación de los técnicos de las entidades de orientación para la detección de actitudes y aptitudes emprendedoras en los usuarios en búsqueda de empleo por cuenta ajena.

4.3. ANÁLISIS Y DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN CLASIFICADAS POR COLECTIVO.

Con el objetivo de definir de forma más concreta las necesidades específicas que presentan los colectivos vulnerables definidos dentro del Plan Local de Empleo, se presta especial atención a la información facilitada durante las entrevistas en profundidad respecto a cada uno de los grupos.

Estas necesidades serán tenidas en cuenta en el "Estudio de necesidades de colectivos de exclusión" (AN-07) realizado en el marco del Diagnóstico del PLE y donde se detallarán de forma más específica las ocupaciones potenciales según colectivo así como itinerarios de recualificación.

Discapacidad

NECESIDAD 1.- Ampliación del número de ofertas dirigidas a personas con discapacidad y/o tratamiento generalizado de las mismas accediendo en igualdad de oportunidades.

NECESIDAD 2.- Difusión y sensibilización del tejido empresarial hacia las personas con discapacidad, generando mayores opciones de integración y participación en empresas genéricas, así como la reducción de estereotipos o estigmas asociados a la discapacidad.

NECESIDAD 3.- Mayor concreción por parte de los tribunales médicos de las **opciones profesionales posibles** a desarrollar en cada caso en las discapacidades sobrevenidas principalmente. Esto favorecería la definición de objetivos profesionales y una mayor seguridad por parte del tejido empresarial.

Jóvenes menores de 30 años y jóvenes menores de 30 años no cualificados

NECESIDAD 1.- Acceso a la formación reglada en el caso de personas de baja cualificación (ESO, N2) así como **especialización** a través de certificados de profesionalidad y/o formación postobligatoria para posibilitar el desarrollo de itinerarios profesionales.

NECESIDAD 2.- Potenciar y difundir entre el tejido empresarial la contratación de personas de primer empleo (prácticas no laborales, contratos de prácticas, de formación, garantía juvenil).

NECESIDAD 3.- Sensibilización y toma de conciencia de la necesidad de desarrollar competencias transversales clave como motivación,

responsabilidad, iniciativa, planificación, comunicación, autocontrol, etc., **para su posterior desarrollo.**

NECESIDAD 4.- Impulsar la formación como elemento diferenciador en el acceso al empleo.

NECESIDAD 5.- Facilitar canales de acceso a los certificados de profesionalidad de nivel II o III en los casos de carencia de la ESO, acogiéndose al supuesto 6 "tener los conocimientos formativos o profesionales suficientes que permitan cursar con aprovechamiento la formación".

Fuente:

http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonesEmpleo/AreasTematicas/Formacion/Certificados/ci.03_Vias-obtencion.detalleInaem

NECESIDAD 6.- Desarrollar estrategias o servicios prelaborales basados en el uso eficiente de los recursos TIC para la búsqueda de empleo, así como del conocimiento de los hábitos laborales y los requerimientos empresariales.

NECESIDAD 7.- Adaptación de la formación y contenidos curriculares generando motivación y ausencia de abandono. Se cita como ejemplo el uso de las artes gráficas para el desarrollo de competencias personales en los talleres impulsados por el Ayuntamiento de Huesca de "educación no formal" en el PLE.

Mayores de 45 años

NECESIDAD 1.- Capacitación y/o mejora en competencias digitales para un mejor acceso a los recursos de empleo, así como a las demandas actuales de las empresas.

NECESIDAD 2.- Evitar elementos de discriminación en los procesos selectivos en base al factor edad, excluyendo por ejemplo este dato de los CV o información facilitada a las empresas.

NECESIDAD 3.- Impulsar el espíritu emprendedor y el autoempleo como posibilidad de empleo a través de un mayor conocimiento de los requisitos y necesidades.

NECESIDAD 4.- Sensibilización y toma de conciencia de la necesidad de desarrollar competencias transversales clave como motivación, autoestima, resiliencia o tolerancia a la frustración, innovación, planificación, comunicación, trabajo en equipo, etcétera, **para su posterior desarrollo.**

NECESIDAD 5.- Creación de servicios de orientación e inserción especializados en ese colectivo con características y necesidades diferenciales

respecto al resto. Programas similares a Empleabilidad Ibercaja +45 podrían ser de interés para las personas del municipio de Huesca. Fuente: <http://www.basilioparaiso.com/acciones-y-servicios/accion-social/proyecto-empleabilidad-ibercaja-45/>

NECESIDAD 6.- Recualificación o actualización de conocimientos hacia las demandas requeridas en el mercado de trabajo. La oferta formativa debería ajustarse a nichos de mercados que puedan absorber un mayor número de personas sin que la edad sea un factor determinante.

NECESIDAD 7.- Asignación de recursos económicos específicos para el desarrollo e impulso de medidas adaptadas a las empresas y/o los demandantes.

Mujeres

NECESIDAD 1.- Posibilidades reales de conciliación en las empresas a través de la combinación de métodos como el teletrabajo y/o las jornadas parciales u horarios continuos.

NECESIDAD 2.- Evitar elementos de discriminación en los procesos selectivos en base al factor sexo y a los prejuicios asociados a las cargas familiares por parte de las empresas.

NECESIDAD 3.- Impulsar el espíritu emprendedor y el autoempleo como posibilidad de empleo que permite una conciliación mayor y el establecimiento de un horario de trabajo adaptado.

NECESIDAD 4.- Medidas de impulso a empresas para la contratación de mujeres con cargas familiares y/o en los procesos de maternidad, evitando de ese modo la discriminación surgida por la maternidad.

NECESIDAD 5.- Ampliación de ocupaciones hacia puestos tradicionalmente masculinos, así como reducción de la brecha salarial.

NECESIDAD 6.- Si bien en líneas generales parece existir un mayor desarrollo de competencias clave en este colectivo, niveles formativos inferiores pueden estar asociados a determinadas carencias por lo que se considera necesaria **la identificación y mejora de competencias clave** como autoestima, liderazgo, flexibilidad, iniciativa, etc.

Personas extranjeras

NECESIDAD 1.- Mejora de las competencias idiomáticas (castellano) para la correcta interrelación con la empresa y la búsqueda de empleo y **puesta en valor** por parte de la empresa del dominio de **dos o más idiomas**.

NECESIDAD 2.- Homologación de títulos académicos a los sistemas educativos españoles, generando la posibilidad nuevos itinerarios profesionales, así como el acceso a nuevos puestos de trabajo.

NECESIDAD 3.- Apoyo en las tramitaciones administrativas vinculadas al empleo, por ejemplo, homologación de carnés de conducción, solicitud de vidas laborales, peticiones de nacionalidad española, etc.

NECESIDAD 4.- Conocimiento del mercado de trabajo y de la normativa laboral básica, así como los cauces más adecuados para el acceso al empleo.

NECESIDAD 5.- Desarrollar estrategias o servicios prelaborales basados en el uso eficiente de los **recursos TIC para la búsqueda de empleo**, así como del conocimiento de los **hábitos laborales** y los requerimientos empresariales

NECESIDAD 6.- Evitar elementos de discriminación en los procesos selectivos en base a la nacionalidad y a la existencia de prejuicios en las empresas hacia determinadas culturas.

NECESIDAD 7.- Identificar y desarrollar competencias transversales clave relacionadas con factores como la autoestima, adaptación y comunicación.

Desempleados de larga duración

NECESIDAD 1.- Motivación y ampliación de la zona de confort para evitar la cronificación de situaciones de desempleo.

NECESIDAD 2.- Mejora generalizada en las competencias transversales clave, previa identificación con el apoyo de **personal especializado en el área psicológica**.

NECESIDAD 3.- Especialización de servicio y/o entidades en el colectivo de parados de larga duración para lograr avances en su proceso de reinserción al mercado de trabajo.

NECESIDAD 4.- Recualificación adaptada a las necesidades actuales de las empresas con especial atención al sector primario, logística y servicios. Sería adecuada la adaptación curricular en función de los niveles formativos de base.

NECESIDAD 5.- Mejora en competencias digitales y TIC para favorecer el acceso al empleo y el desarrollo adecuado de los puestos de trabajo.

NECESIDAD 6.- Facilitar canales de acceso a los certificados de profesionalidad de nivel II o III en los casos de carencia de la ESO, acogiéndose al supuesto 6 "tener los conocimientos formativos o profesionales

suficientes que permitan cursas con aprovechamiento la formación". Fuente: http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonesEmpleo/AreasTematicas/Formacion/Certificados/ci.03_Vias-obtencion.detalleInaem

NECESIDAD 7.- Apuesta por **recualificaciones** vinculadas a la obtención de una **cualificación oficial**, como curso de bienestar animal, carnés profesionales, etc.

NECESIDAD 8.- Exploración y asesoramiento en el proceso PEAC (Proceso de Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales).

NECESIDAD 9.- Asignación de recursos económicos específicos para el desarrollo e impulso de medidas adaptadas a las empresas y/o los demandantes.

NECESIDAD 10.- Fomentar espacios de interacción y ampliación de redes sociales para el incremento de oportunidades y la localización del mercado oculto.

Otros colectivos en riesgo de exclusión

NECESIDAD 1.- Talleres prelaborales relacionados con contenidos como hábitos laborales, cultura empresarial, derechos y obligaciones, etc.

NECESIDAD 2.- Servicios con una elevada especialización, concretamente en el caso de las víctimas de violencia de género, para la realización de un itinerario de inserción adaptado.

NECESIDAD 3.- Acceso al empleo protegido durante una primera etapa.

NECESIDAD 4.- Mejora generalizada en las competencias transversales clave, previa identificación con el apoyo de **personal especializado en el área psicológica**.

NECESIDAD 5.- Localización de empresas sensibilizadas con los procesos de recualificación y/o acción social para una puesta en contacto directa.

NECESIDAD 6.- Superar la "prevención" y/o "desconfianza" hacia ciertos colectivos por parte de las empresas asociados a estereotipos negativos.

5. TENDENCIAS DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN. APLICABILIDAD AL MUNICIPIO DE HUESCA

Según el estudio realizado por el Servicio Valenciano de Ocupación y Formación de Orientación Laboral existen una serie de tendencias hacia las que se dirige la orientación. Estas tendencias se ven confirmadas en los sistemas de orientación de los estados miembro y pueden agruparse en las siguientes ideas:

- ✓ La orientación se entiende cada vez más como un **proceso continuo y duradero a lo largo de todo el ciclo educativo y profesional**. La Orientación Profesional es una actividad educativa y procesual que ha de contribuir al desarrollo de las actitudes, aptitudes y competencias del individuo que la preparen para la vida y trabajo (M. Álvarez, 1995).
- ✓ Está concebida como **algo integrado en el marco escolar y profesional**. La orientación profesional se oferta en los centros educativos, en los servicios de orientación y colocación, incluso en el lugar de trabajo.
- ✓ Los **profesionales de la orientación asumen el rol de agentes de cambio y dinamizadores** de los procesos de innovación.
- ✓ La persona receptora de orientación es considerada como un **agente activo de su propio proceso de orientación** y debe centrarse en ayudar a construir la propia carrera profesional (Watts y Kidd, 2000).
- ✓ Existe una **tendencia** al alza en la liberalización o **privatización de la orientación** frente al papel asumido tradicionalmente en las diferentes administraciones competentes.
- ✓ **Potenciación de la orientación en todos los ámbitos**; educativos de diferentes niveles, así como en el ámbito comunitario y social con especial atención a colectivos desfavorecidos o personas desescolarizadas.
- ✓ Mayor preocupación por los niveles de calidad de la intervención orientadora a partir de evaluaciones objetivas.
- ✓ Utilización de la **informática y de las nuevas tecnologías** en el trabajo de orientación implementando mecanismos que permitan un asesoramiento *online*.
- ✓ Tendencia hacia la **coordinación con otras organizaciones y sistemas a nivel europeo** tal como queda patente en proyectos como:
 - ❖ Red PROGRAMA DE JÓVENES TRABAJADORES
(<http://www.eurodyssee.eu/es/que-es-eurodisea.html>)

- ❖ EURES (<https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>)
- ❖ EUROPASS (<https://europass.cedefop.europa.eu/es>)
- ❖ MENTOR (<http://www.mentor.mec.es/>)
- ❖ ESCO <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Así mismo, desde la Universidad Jaume I se realiza el estudio "LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y EL PERFIL DEL ORIENTADOR/A PROFESIONAL" del cual se extraen algunas de las investigaciones de relevancia realizadas en nuestro país en relación al **perfil profesional del orientador del futuro**. A continuación, se citan las de mayor relevancia:

- ✓ **Perfil profesional del/la técnico/a de orientación para el empleo (Dinamia, 2007)**, que aporta una estructura basada en tres núcleos competenciales, describiendo las actividades profesionales y tareas específicas de cada uno de ellos.
- ✓ **Informe del Foro sobre la orientación de los trabajadores en materia de formación profesional (FOREM, 2008)**, que ha profundizado en la realidad de la orientación profesional de España y de la UE, identificando buenas prácticas y procesos que optimizan el ejercicio profesional.
- ✓ **Proyecto Integra. Coordenadas metodológicas para un nuevo sistema integrado de orientación (Comisiones Obreras, País Valenciá, 2005)**, define el papel del orientador dentro de un sistema integrado de información, orientación y asesoramiento profesional, y las implicaciones de un sistema basado en competencias.
- ✓ **Proyecto International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners (Repetto, Ferrer-Sama, Manzano y Hiebert, 2008)**, desarrollado en la International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), a través del cual se ha elaborado un mapa detallado de competencias del orientador en sus diversos ámbitos de especialización.

En los mencionados estudios se concluyó que el perfil del orientador/a debe estar ligado a:

- ❖ Competencias básicas: titulación de grado medio o superior en Ciencias Sociales, incluso con especial vinculación a la Psicología o la Pedagogía.
- ❖ Competencias específicas:

- conocimiento de la psicología del adulto
 - conocimiento de TIC
 - conocimiento de mercado de trabajo
 - conocimiento de itinerarios formativos
 - conocimiento de metodologías didácticas
 - conocimiento de dinámicas de grupos
 - evaluación de la carrera profesional
- ❖ Competencias transversales:
- motivación
 - innovación
 - creatividad
 - originalidad
 - empatía
 - autocontrol

La orientación profesional y la inserción exigen aportar información al usuario acerca de itinerarios formativos, estructura del empleo, así como competencias y/o características requeridas. La tendencia actual es facilitar a la persona escenarios de aprendizaje donde adquirir no sólo las competencias específicas de una profesión o empleo, sino también aquellas competencias básicas, valores y actitudes que incrementen su empleabilidad y adaptación a un mercado laboral sumido en un permanente estado de transformación.

El contexto socioeconómico actual dificulta una elección vocacional o profesional estable e inmodificable, por lo que es clave tener en cuenta la revisión periódica de los objetivos profesionales. La orientación profesional del siglo XXI debe cubrir todos los estadios evolutivos de la persona, desarrollando o promoviendo el análisis del proyecto vital y su adaptación a las etapas y contextos económicos y sociales que, inevitablemente, van a ser vividos.

La infografía "10 retos del mercado laboral de los próximos años (en España)" muestra un escenario que posibilita múltiples cambios en los servicios de orientación e inserción. Siguiendo los diez retos, serían los siguientes:

10 retos del Mercado Laboral de los próximos años (en España)



**10 retos
del Mercado Laboral**

La revolución industrial, la revolución informática y la revolución digital nos han ido demostrando que se producen fuertes cambios en los mercados de trabajo, lo que está variando en la actualidad es la velocidad a la que se producen los cambios, y por ello la velocidad a la que debemos adaptarnos, da la sensación que las Administraciones Públicas, las empresas y los trabajadores todavía no son conscientes de la importancia de variar la velocidad a la que adaptarse.

<h3 style="text-align: center;">Empleado vs. Freelance</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Existe una clara tendencia al incremento del trabajador freelance frente al trabajador por cuenta ajena, que se incrementará en el tiempo, ¿están los trabajadores preparados para este reto?</p> </div> <h3 style="text-align: center;">Inempleables</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Hasta ahora hemos hablado de personas "en riesgo de exclusión social" y de personas de "difícil inserción laboral", pero hoy en día hay que crear una categoría nueva, es la de personas "inempleables". ¿Cómo afrontamos este reto?</p> </div> <h3 style="text-align: center;">Tecnología</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Cada vez es mayor la demanda de trabajos tecnológicos, que en muchos casos no se pueden cubrir con los perfiles actuales de los desempleados, ¿para cuando un plan serio y realista de reciclaje de dichos perfiles? ¿A qué estamos esperando?</p> </div> <h3 style="text-align: center;">Cambios en la búsqueda de empleo</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Trabajo oculto, robots de selección de personal, redes sociales, nethunters, curriculum 2.0 o marca personal son algunos de los cambios que se están produciendo en la búsqueda de empleo, ¿están trabajadores y reclutadores preparados?</p> </div> <h3 style="text-align: center;">Ultramovilidad</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Cada vez es más patente la necesidad de la movilidad (geográfica, funcional y tecnológica) en las empresas, ¿están estas preparadas?, ¿lo están los trabajadores?, ...</p> </div>	<h3 style="text-align: center;">Educación vs. trabajo</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Cada vez hay mayor distancia entre lo que el Sistema Educativo, y en particular las Universidades ofrecen a los estudiantes y lo que las empresas demandan, ¿se va a afrontar este problema o seguiremos haciendo el avestruz?</p> </div> <h3 style="text-align: center;">Inacción AAPP</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Las Administraciones Públicas en la actualidad van 3 pasos por detrás de los acontecimientos, tareas como adecuar los sistemas educativos a la realidad actual o hacer frente al reto de los "inempleables" se hacen prioritarias y urgentes.</p> </div> <h3 style="text-align: center;">Knowmads</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Cada vez encontramos más Knowmads que son capaces de integrarse en el mercado laboral de manera sencilla, ya que su adaptación al cambio es una de sus señas de identidad. ¿Por qué la educación no fomenta y construye este tipo de perfiles?</p> </div> <h3 style="text-align: center;">Menos Organigramas</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Cada vez es más habitual ver organigramas de empresa más desestructurados, esto comenzó con el auge de la externalización de muchos servicios, pero este proceso se acelerará con la integración del trabajo colaborativo, ¿estamos preparados?</p> </div> <h3 style="text-align: center;">Ultraconectados vs. Analógicos</h3> <div style="background-color: #333; color: white; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p style="font-size: x-small;">Con la integración de los nativos digitales a la fuerza laboral, estamos viendo un lucha entre personas ultraconectadas y personas desconectadas, ¿sabemos cómo hacer frente a este reto?</p> </div>
---	--

Los cambios en el mercado laboral son muy evidentes, lo que no parece tan evidente es la adaptación a estos cambios de los actores implicados.

Infografía realizada por @alfredovela para



- ✓ **PROTAGONISMO AL AUTOEMPLEO.** Inclusión de itinerarios de autoempleo de forma normalizada frente a un asesoramiento residual en la actualidad.
- ✓ **ENCLAVES DE INFORMACIÓN.** Mecanización y sistematización de información referente a necesidades del tejido empresarial, para la elaboración de propuestas (formativas, administrativas, contractuales, etc.) a las administraciones competentes.
- ✓ **ESPECIALIZACIÓN EN PARADOS DE LARGA DURACIÓN.** Se percibe una clara necesidad hacia la especialización en colectivos con especiales dificultades.
- ✓ **EFICACIA EN LA COORDINACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN** para el desarrollo de programas y servicios adaptados a la realidad de cada sociedad.
- ✓ **REQUALIFICACIÓN EN SECTORES EMERGENTES (TECNOLÓGICO)** frente a formaciones clásicas. El sector tecnológico es identificado como potencial generador de empleo, existiendo en la actualidad una demanda no satisfecha. La recualificación deberá seguir un plan adecuado a las necesidades de las empresas y a sus preferencias de reclutamiento.
- ✓ **POTENCIAR LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL KNOWMADS, DEL TRABAJO COLABORATIVO Y FLEXIBILIDAD.** El término *Knowmad* es un neologismo que combina las palabras know (conocer) y nomad (nómada) y que tiene su razón de ser en la innovación y la flexibilidad. Para ello se requiere poseer o desarrollar competencias transversales como: confianza, flexibilidad, iniciativa, adaptabilidad, trabajo en equipo o colaborativo, etc., todas ellas, objeto de los servicios de orientación e inserción.
- ✓ **ADAPTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.** Incorporar tendencias crecientes como el reclutamiento en redes sociales, marca personal, infografías, etc.
- ✓ **DIGITALIZACIÓN DE LA POBLACIÓN** para favorecer la empleabilidad, así como la adaptación a la vida cotidiana. Esta es un ayuda que puede ser ofertada en el marco de los servicios de orientación e inserción.

Como puede comprobarse, y asociado a los diez retos de la infografía, se validan las necesidades genéricas (apartado 4.2) para desempleados y empresas, ajustándose esto a los elementos comunes que presentan los sectores de mayor demanda recogidos en el "Análisis de necesidades: Tendencias del mercado de

trabajo”: 1) especialización, 2) puestos multifunción y flexibilidad, 2) orientación a resultados.

6. ANEXO. CUESTIONARIO ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN



CUESTIONARIO ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN

DATOS ORGANIZACIÓN

- o Denominación social:
- o CIF:
- o Dirección:
- o Persona de contacto:
- o Teléfono:
- o Correo electrónico:
- o Página web/redes sociales:
- o Forma/s jurídica/s:
 - Sindicato / Organización empresarial / Asociación / Fundación / CEE / EIL / Entidad pública
 - Agencia de colocación: Sí No
 - Entidad colaboradora PIMEI Sí No
- o Principales actividades / servicios:
- o IAE:
- o Número de empleados (nº hombres-nº mujeres): Hombres _____ Mujeres _____
- o Edad media de la plantilla:
- o Marco territorial de actuación:
 - Estatal
 - Autonómico
 - Provincial
 - Local
- o Ingresos: Públicos _____% Privados _____%
- o Volumen de gastos 2015. Por tramos (especificar cada entidad)

Entidad 1:
Menos de 2 millones 2-10 millones 10-50 millones Más de 50 millones

Entidad 2:
Menos de 2 millones 2-10 millones 10-50 millones Más de 50 millones

Protección de datos

Los datos recogidos serán incorporados y tratados en el fichero denominado "EMPRESAS" y con la finalidad de desarrollar el Plan Local de Empleo del municipio de Huesca. El órgano responsable del fichero es la "Cámara de Comercio de Huesca" y la dirección para ejercer los derechos de acceso, rectificación y oposición al mismo es C/ Santo Ángel de la Guarda, 7 de Huesca, todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Asimismo, a los efectos de lo prevenido en la citada Ley 15/1999, se solicita su consentimiento expreso para la cesión de estos datos al Ayuntamiento de Huesca para que pueda informarle de futuras actividades del Plan Local de Empleo.

Los datos de las encuestas son recogidos por la Cámara de Huesca y el Ayuntamiento de Huesca y en ningún caso son cedidos a terceros. Los resultados de las encuestas se mostrarán en el Plan Local de Empleo de forma agrupada y evitando siempre la identificación individual de cualquier empresa por su tamaño o sector.

Su colaboración y aportación es básica para el futuro de la ciudad.

Firma:

Fecha:

CUESTIONARIO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

1. Evolución futura de la organización en 3 años:

	Decrece	Mantiene	Aumenta (indicar porcentaje)
Facturación			
Empleados			

2. ¿Su empresa tiene intención de contratar algún trabajador?

- SÍ (2016)
- PROBABLEMENTE A MEDIO PLAZO
 - 2017
 - 2018
- NO

En caso afirmativo (sí o probablemente):

- ¿Qué puesto/s de trabajo u ocupación piensa cubrir?
Puesto:

Número de puestos:

Área (posibilidad de marcar varias si el puesto es combinado):

- Ventas / Comunicación / Producción / Gestión de calidad y medio ambiente / Administración y finanzas / Logística / Exportación
- Otros:

- **¿Considera que estos contratos pueden ser cubiertos por personas con algún tipo de discapacidad (intelectual, física, sensorial...)?**

- SÍ
 - NO (En este caso, preguntar por el motivo)
- En caso negativo:

- ¿Su empresa tiene o ha tenido dificultades para encontrar trabajadores con la formación adecuada a las necesidades de la empresa?**

- SÍ
- NO
- NS/NC

En caso afirmativo, ¿para qué puesto de trabajo u ocupación tuvo dificultades en encontrar trabajadores con la formación adecuada? ¿Por qué?

3. ¿Tiene contratada a alguna persona con discapacidad?

- SÍ
 - Intelectual
 - Física
 - Sensorial
 - Pluridiscapacidad
 - Otra
- No

4. ¿Realiza acciones de formación entre sus empleados?

- SÍ ¿Cuál/es?
- NO

5. ¿Qué formación considera clave para mejorar la cualificación de sus trabajadores o de los que pueda contratar en el futuro?

6. ¿Estaría dispuesto a participar en proyectos de la Formación Profesional Dual?

7. En general, el reclutamiento de trabajadores tiene más valor:

- Actitud
- Aptitud

8. ¿Qué acciones a nivel municipal considera importantes para mejorar el empleo y/o la formación?

9. ¿Su organización está dispuesta a colaborar con el Ayuntamiento en iniciativas para el desarrollo del Plan Local de Empleo de Huesca?

- SÍ (ejemplos no sujetos a compromiso u obligatoriedad ineludibles sino como posibilidad futura).
 - Disponibilidad para la realización de un programa de prácticas en su empresa.
 - Reserva de contratos para personas discapacitadas.
 - Participación en "Encuentros Contacta": acciones de encuentro entre desempleados y empresas.
 - Implementación de la Responsabilidad Social Empresarial.
 - Colaboración en mesas de trabajo
- NO

CUESTIONARIO ENTIDADES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN (parte específica)

1. Colectivos con los que trabaja habitualmente

- PIMEI (Mayores de 45 años, jóvenes 16-30, 31-45 baja cualificación, discapacidad, garantía juvenil, violencia de género).
- Discapacidad. Especificar:
 - Jóvenes menores 30 años
 - Menores 30 años (garantía juvenil)
 - Mayores de 45 años
- Personas con drogadicciones/alcoholismo
- Mujeres
- Víctimas violencia de género
- Personas extranjeras
- Personas procedentes de instituciones penitenciarias
- Minorías étnicas
- Desempleados larga duración
- Todas las anteriores

2. Personas atendidas

2014:

2015:

Caso de contar con el dato, especifique:

2014: Hombres:

Mujeres:

Discapacitados:

Inmigrantes:

2015: Hombres:

Mujeres:

Discapacitados:

Inmigrantes:

3. Describa programas específicos de orientación, inserción y formación para el empleo que desarrolla (y colectivos asociados):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

4. Tipos de formación o tipo de formación principal realizada:

Curso 1	_____	Colectivo	_____
Curso 2	_____	Colectivo	_____
Curso 3	_____	Colectivo	_____
Curso 4	_____	Colectivo	_____

¿Analiza el efecto de la formación en la inserción real?

- Sí No

¿Cómo?

5. En relación a los colectivos, existe alguna diferencia en relación al tipo de servicio que demandan (por ejemplo: orientación, inserción, listados de empresas, información muy específica, formación, etc)

- Sí No

En caso afirmativo, describa las principales diferencias que usted perciba:

6. Señale las carencias que advierte en sus usuarios con respecto al conocimiento del mercado de trabajo:

- Requisitos de las ocupaciones
- Condiciones laborales
- Capacidad para gestionar la red de contactos profesional y para gestionar el propio itinerario de inserción (competencias transversales-habilidades sociales)
- Conocimiento de las opciones formativas, el acceso a las mismas y las posibilidades reales de mejora de la empleabilidad

7. ¿Tienen documentación propia, guías y/o materiales elaborados de orientación e inserción para los usuarios?

- Sí No

En caso afirmativo, detalle los documentos/guías más importantes con los que trabaja (y sin son específicos para algún colectivo):

8. ¿Utiliza herramientas externas, guías y/o materiales de orientación e inserción para los usuarios?

- Sí No

En caso afirmativo, detalle los documentos/guías más importantes con los que trabaja (y sin son específicos para algún colectivo):

9. Por colectivo, ¿cuáles cree que serían las dificultades, competencias técnicas y transversales más relevantes para el acceso a un empleo de cada uno de los colectivos en riesgo de exclusión?

Colectivo	Dificultades	Competencias Técnicas	Competencias transversales
Discapacidad			
Jóvenes menores de 30 años			
Menores de 30 años no cualificados			
Mayores de 45 años			
Personas con drogadicciones/alcoholismo			
Mujeres			
Víctimas violencia género			
Personas extranjeras			
Personas procedentes de instituciones penitenciarias			
Minorías étnicas			
Desempleados larga duración			

10. ¿Cuáles son, desde su experiencia, las principales barreras y dificultades a las que las personas en riesgo de exclusión laboral tienen que hacer frente en el momento de buscar empleo?:

11. Desde su punto de vista, ¿cuáles son las mejores estrategias para favorecer la inserción de las personas con dificultades de inserción laboral?:

12. En términos generales ¿qué necesidades formativas detecta usted en relación a las personas que atienden?

13. ¿Considera que las necesidades de formación de las personas en riesgo de exclusión están cubiertas actualmente en Huesca?:

14. Pensando en la recualificación de las personas con especiales dificultades para el acceso al empleo, ¿Qué temática/s cree usted que serían las más idóneas? ¿A qué colectivos las dirigiría?

Temática 1 _____	Colectivo _____
Temática 2 _____	Colectivo _____
Temática 3 _____	Colectivo _____
Temática 4 _____	Colectivo _____

15. Con el objetivo de finalizar de forma exitosa el proceso de recualificación, ¿considera necesaria la realización de prácticas no laborales en empresas?

Sí No Ns/Nc

16. ¿Cuál sería el tiempo mínimo de prácticas no laborales para adquirir cierta fluidez en el desarrollo del puesto de trabajo?

- Menos de 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Más de 6 meses
- Otro (especificar)

17. ¿Qué mecanismos o estrategias utilizaría usted para conseguir empresas que estén interesadas en ofrecer prácticas a personas inmersas en su proceso de recualificación?

¿Considera que estas prácticas deberían estar becadas o remuneradas?

Sí No Ns/Nc

18. Su entidad u organización, ¿colabora habitualmente con otras entidades de orientación en inserción?

Sí No Ns/Nc

Detalle la forma de colaboración y/o ejemplos de interrelación

19. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los mecanismos o iniciativas que favorecerían una mejor coordinación entre entidades?

20. ¿Qué recursos serían necesarios para impulsar una mayor colaboración y el establecimiento de sinergias entre entidades dedicadas a la orientación e inserción? ¿Qué podría aportar a este respecto el Plan Local de Empleo?

21. Propuestas para mejorar el empleo en el municipio de Huesca
