



OBSERVATORIO DE LA
REALIDAD SOCIAL
ERREALITATE SOZIALAREN
BEHATOKIA

Barreras para el desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas en la Ribera de Navarra

Un estudio cualitativo

Diciembre 2017



ÍNDICE

0.-PRESENTACIÓN	3
1.-OBJETIVOS	5
2.-MARCO ANALÍTICO	6
3.-METODOLOGÍA	7
El valor de lo significativo	7
4.-EL TERRITORIO COMO ESPACIO SOCIAL	14
5.-EL DISCURSO DE LOS INFORMANTES CLAVES	19
Diagnóstico Laboral. Los colectivos sociales más vulnerables	19
El Diagnóstico formativo para el empleo	24
Las barreras para el acceso a la formación para el empleo	28
Un resumen del discurso de los informantes claves sobre la empleabilidad	37
6.- OPORTUNIDADES Y PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	38
7.-A MODO DE PRESCRIPCIONES	46
ANEXOS	51
Guion Entrevista informantes clave	51
Guion Focus Group	52
Índice de gráficos y tablas	53
Equipo	54

0.-PRESENTACIÓN

El trabajo es una herramienta de vertebración social más allá de una fuente de ingresos económicos. El paro, en particular el de larga duración, genera aislamiento y exclusión social. Por ello, los poderes públicos no se muestran indiferentes ante los problemas sociales que el desempleo conlleva.

Uno de los factores básicos de vulnerabilidad social se encuentra en la dificultad en el acceso al empleo por parte de las personas desempleadas; en especial, para aquellas de larga duración. El impulso a la formación para el empleo pasa a un primer plano adquiriendo importancia como herramienta para dotar de mayor empleabilidad a las personas con dificultades de acceso laboral. Así, el sistema de formación para el empleo desarrolla esa doble dimensión de inclusión social y de empleabilidad.

La misión del Sistema de Formación para el Empleo es formar y capacitar a las personas para el trabajo, actualizando sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida. Sus objetivos, entre otros, son la mejora de las competencias profesionales a través de itinerarios de empleo y formación; la mejora de la empleabilidad de trabajadores con mayores dificultades y la acreditación de competencias adquiridas por formación o experiencia. Trata de anticiparse a los requerimientos y cambios de la sociedad procurando la participación en el sistema de las personas especialmente más vulnerables.

Es de interés reseñar que la OCDE desarrolla un sistema de evaluación internacional de competencias de adultos¹. Esta evaluación mide las competencias cognitivas y relacionadas con el mundo del trabajo necesarias para que los individuos participen con éxito en la sociedad. Los primeros resultados publicados en el 2013 obtuvieron conclusiones tales como que las mejores puntuaciones fueron las de aquellos que tenían una formación más ajustada al puesto de trabajo. Que la formación continua contribuye de forma positiva al mantenimiento de las

¹ .- OCDE” Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de Adultos (PIAAC)” <http://www.oecd.org/skills/Evaluaciones-de-competencias/>

destrezas. Que las oportunidades de aprendizaje permanente son relevantes para los trabajadores tanto en ocupaciones altamente cualificadas como en la de baja cualificación.

Por otra parte, las empresas valoran de forma importante una formación pegada al terreno laboral. Así, en el reciente estudio sobre el Relevo Generacional desarrollado por el Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra se concluye que las empresas recomiendan a los poderes públicos una oferta formativa más adecuada a las necesidades de la empresa, más próxima a esa realidad; también una mayor agilización en el proceso.²

Esta demanda por parte de las empresas de una formación adaptada al mundo laboral choca con una estructura educativa propia de España donde las personas jóvenes presentan una importante polarización entre aquellos que tienen una muy baja formación y aquellos que tienen una muy alta formación. No existe una estructura educativa intermedia. Lo que provoca desajustes de adaptación laboral.³ También hay que mencionar la dificultad que presentan las personas paradas de mayor edad dada su alta cronicidad en el desempleo y su escasa instrucción.

En definitiva, vemos cómo la formación es un instrumento básico para la mejora de la empleabilidad, se podría considerar como la llave al empleo. Pero su acceso no está libre de barreras, de límites. Resulta, por tanto, imprescindible clarificar las causas, los actores, los procesos y efectos sociales implicados en esta problemática. Es por ello, por lo que el Observatorio de la Realidad Social ha impulsado este trabajo de análisis cualitativo sobre las barreras de acceso a la formación para el empleo en la Ribera de Navarra. El presente estudio pretende identificar, desde una explicación multifactorial, los factores para el acceso a la formación de personas desempleadas. Todo ello, desde el afán de propuesta de mejora del acceso formativo al empleo como instrumento estratégico para el desarrollo económico y social de la Ribera de Navarra.

² Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra; “Prospección de necesidades en las empresas navarras ante el relevo generacional”, 2017. <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/E7FF7469-2FCE-43BA-B908-25B0D5DFC6C1/387005/InformemaquetadoWebCEECOCIS.pdf>

³ .- Lorenzo Serrano Martínez, Ángel Soler Guillén “ La formación y el empleo de los jóvenes españoles: trayectoria reciente y escenarios futuros” Fundación BBVA, 201 <https://www.fbbva.es/publicaciones/la-formacion-y-el-empleo-de-los-jovenes-espanoles-trayectoria-reciente-y-escenarios-futuros/>

1.-OBJETIVOS

El presente estudio pretende captar, entender y analizar, mediante el discurso de personas expertas, factores significativos que limitan el acceso a la formación para el empleo en la Ribera.

A la vez que obtener propuestas de mejora o nuevas ideas de desarrollo.

¿Qué factores impiden, a tenor de los expertos, que las personas desempleadas en la Ribera puedan acceder a la formación para el empleo?



Analizar cualitativamente las variables que frenan el acceso a la formación para el empleo

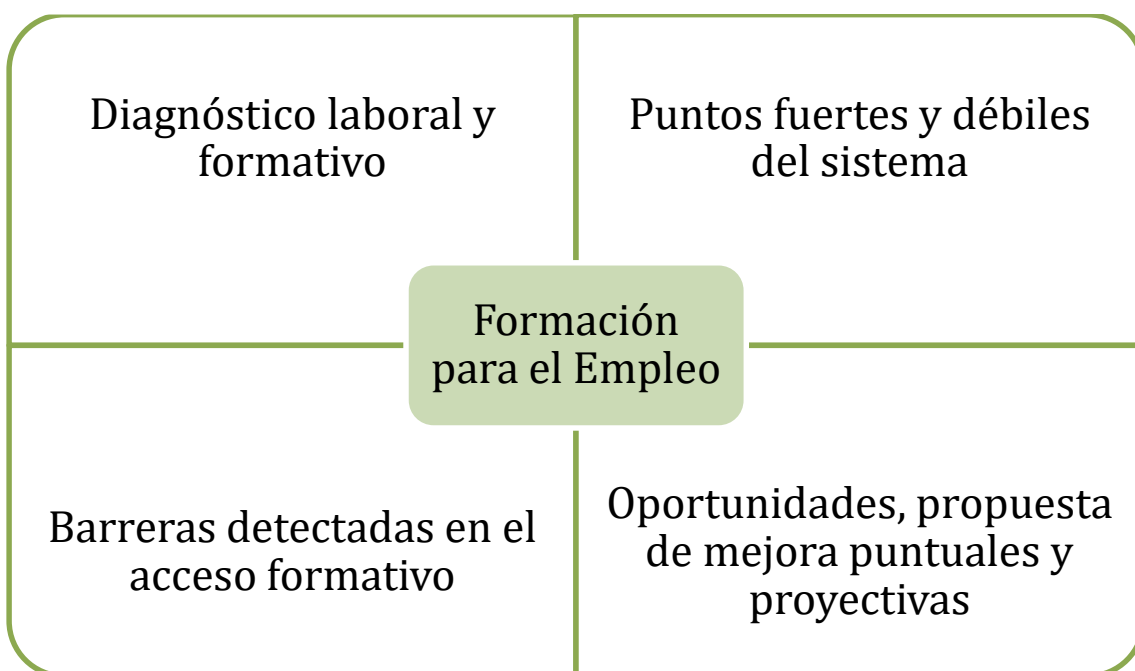


Elevar las propuestas, líneas de actuación vinculadas al territorio, de los informantes clave

2.-MARCO ANALÍTICO

Con carácter previo al acceso de información cualitativa y cualificada; como guía útil para obtener la información, hemos diseñado un marco analítico para la obtención de información.

La información que consideramos de interés analizar es variada. Nos interesa conocer el diagnóstico sociolaboral que nuestros informantes claves realizan. Las necesidades que detectan en cuanto al acceso, contenido y organización de la Formación para el Empleo. La oferta y demanda formativa para el empleo en la Ribera. Las oportunidades que tiene la entidad para atender estas necesidades dentro del sistema de formación para el empleo. La identificación de ejes de mejora con señalamiento de propuestas para la vinculación de acciones formativas con el territorio. Nuevas líneas metodológicas de impartición e información.



3.-METODOLOGÍA

El valor de lo significativo

Con el propósito de dar respuesta a los objetivos del estudio se ha diseñado una investigación de carácter cualitativo. Así, la capacidad heurística del estudio se abre de manera ilimitada, superando las fronteras clásicas de los objetivos definidos exclusivamente por el equipo investigador en la metodología cuantitativa. La técnica cualitativa añade una mayor apertura en el proceso de obtención de información. El entrevistado, la fuente de información, nos proporciona e interpreta su sentido del relato sobre las claves de información que le presentamos. La persona entrevistada construye un discurso dando énfasis sobre aquellos aspectos que entiende como más relevantes.

El análisis cualitativo persigue la comprensión del objeto de estudio tal y como el propio entrevistado cualificado construye el discurso. Es el complemento idóneo al análisis representativo dado que conjugamos la objetividad de la realidad con la significación de la misma. Desde la Antigüedad, la realidad dialéctica objeto-sujeto ha sido fuente de conocimiento. En este caso, nos sumergimos en el discurso de quien conoce.

Hemos identificado un número suficiente de personas que, por su rol profesional, experiencia o responsabilidad del cargo nos pudiera transmitir opinión cualificada sobre la realidad de la formación para el empleo en la Ribera Navarra. Hay que advertir que lógicamente la relación de personas entrevistadas no agota todos los puntos de grupos de interés.

FICHA TÉCNICA

Unidades de análisis: Discurso de informantes.

Unidad de observación: Dificultad de acceso a formación de colectivos en paro.

Unidades de información: Personas claves en la Formación para el Empleo de la Ribera.

Herramientas: Entrevistas en profundidad y Focus Group.

Fechas de campo: Octubre-Diciembre-2017.

La estrategia metodológica se divide en dos partes:

1..-Entrevistas en profundidad a informantes clave

La técnica de entrevistas a informantes clave es muy usada en el ámbito de la investigación social cualitativa. Supone una conversación con fines orientados a los objetivos de la investigación. Se trata de seleccionar un grupo de personas que por su posición en la comunidad o sus conocimientos técnicos nos aporta una información de mucho valor.

En investigación social existen varios tipos de entrevistas, las entrevistas en profundidad semiestructuradas requieren de una cuidadosa preparación y realización. El investigador tiene un guion con temas derivados del objeto de estudio. A lo largo de la entrevista la persona entrevistada irá proporcionando información en relación a esas cuestiones, pero la conversación no se sujeta a una estructura rígida. Se requiere focalizar la conversación en torno a cuestiones precisas.

A través de entrevistas en profundidad, semiestructuradas, y su posterior análisis obtendremos una visión cualificada sobre las acciones formativas para personas desempleadas en la Ribera.

El entrevistador acudía a la entrevista con una estructura de guion⁴, una lógica predeterminada pero abierta con el fin de estructurar el contenido.

Se han realizado ocho entrevistas en profundidad. Los informantes clave a entrevistar han sido validados, y en algún caso prescritos, por la Responsable de la Oficina de Empleo de Tudela.

2.-Focus Group

Los Focus Group constituyen una técnica cualitativa de recolección de información basada en entrevistas colectivas y semiestructuradas realizadas a grupos homogéneos. El objetivo ha sido desarrollar un Focus Group con las personas que están desarrollando labores de orientación en la oficina del Servicio Navarro de Empleo de Tudela siguiendo un guion previamente establecido⁵. El 10 de noviembre se realizó en la Oficina de Empleo de Tudela el mencionado Focus Group con la asistencia de 4 miembros del proyecto ERSISI⁶ y 4 Técnicos de Empleo de la Oficina del Servicio Navarro de Empleo, incluyendo la Directora de la Oficina.

⁴ Ver Anexo: Guion entrevista Informantes Clave

⁵ Ver Anexo: Guion Focus Group

⁶ El proyecto ERSISI tiene como objetivo favorecer la inclusión de personas en riesgo de exclusión social a través de la gestión individualizada de sus casos, la reforma piloto de la Renta de Garantía Social y un nuevo mecanismo para la planificación de políticas activas de empleo a través de partenariados locales formados por actores públicos y privados.

GUIÓN ENTREVISTAS Y GRUPO



Relación de Informantes Clave y miembros del Focus Group (Por orden cronológico)

❖ Asociación Empresarios de la Ribera.

La Asociación de Empresarios de la Ribera, de fuerte implantación en la zona, busca representar los intereses colectivos de las empresas de la Ribera. En sus objetivos está el fomento del emprendimiento, la formación y el empleo de la Ribera. Promoviendo el desarrollo equilibrado de la Ribera.

Persona entrevistada: Remedios Pablo (Responsable Formación de la Asociación de Empresarios de la Ribera)

Fecha de la entrevista: 31 de octubre de 2017

❖ **Mancomunidad de Servicios Sociales de Base de Arguedas, Valtierra, Villafranca, Milagro y Cadreita**

La Mancomunidad ofrece a la ciudadanía de Arguedas, Valtierra, Cadreita, Milagro y Villafranca servicios de ciudadanía para garantizar la información, orientación y ayudas sociales necesarias para mejorar su calidad de vida en el entorno social. Desarrolla, en coordinación con el Gobierno de Navarra, programas sociales enmarcados dentro de las Políticas Sociales y Empleo Social. Contando con la participación de personas y organizaciones locales.

Personas entrevistadas: José Ignacio Bretos, Berta Molina. Trabajadores Sociales de la Mancomunidad.

Fecha de la entrevista: 31 de octubre de 2017.

❖ **Cruz Roja Tudela**

La Cruz Roja de Tudela desarrolla una amplia actividad. Destacando en el ámbito laboral de formación y orientación para el acceso al Empleo. Lleva a cabo Itinerarios Integrales de acceso al Empleo; Itinerarios integrales con personas de difícil ocupabilidad; Itinerarios laborales con contratación e Itinerarios para personas inmigrantes.

Personas entrevistadas: Esther Jiménez Martín. Responsable de Programas de Formación para el Empleo de Cruz Roja Tudela. Esther es socióloga y tiene experiencia, entre otras, como directora de diferentes Escuelas Taller y como Gerente y Técnica Senior de investigación en Invesoc, Estudios Sociológicos y de Mercado donde ha puesto en marcha numerosos proyectos relacionados con el ámbito de la formación y el empleo. Nuria Alonso Vitero. Técnica de empleo. Licenciada en Sociología. Ha sido Técnica Senior de investigación en Invesoc, Estudios Sociológicos y de Mercado y tiene experiencia en campos como la investigación sociológica, formación para el empleo y la orientación laboral

Fecha de la entrevista: 31 de octubre de 2017

❖ **SINET Formación (Centro Privado de formación)**

SINET Soluciones Integrales S.L. es una empresa ubicada en Tudela, que desempeña su actividad dentro del sector de la formación desde el año 2000, impartiendo formación tanto en empresas como en sus propias instalaciones. Está homologada por el SNE-NL para la realización de cursos de Certificado de Profesionalidad. Gestiona programas de la Fundación Tripartita para formación de trabajadores. Además, colabora con centros de formación de fuera de Tudela.

Personas entrevistadas: Antonio González Barricarte. Director de Formación en SINET y responsable de Calidad en SICOM. Previamente trabajó en otros centros como Cein y Forem. Diana Palacios. Directora Comercial en SINET y SICOM.

Fecha de la entrevista: 31 de octubre de 2017

❖ **Ayuntamiento de Tudela. Juventud**

El principal objetivo de esta área es impulsar el protagonismo de la juventud de Tudela en la vida de la ciudad, incentivando su espíritu participativo y creativo proporcionando recursos públicos para su empoderamiento social. Además, busca situar a la juventud en una posición central en el desarrollo social de la ciudad.

Persona entrevistada: Alberto Ruiz. Técnico de Juventud del Ayuntamiento de Tudela desde 2009.

Fecha de la entrevista: 31 de octubre de 2017

❖ **Servicios Sociales de Base de Tudela.**

La actuación desde los Servicios Sociales de Base, se articula a través de diversos programas sociales. Entre los que destacan, a efectos del presente trabajo, el de Acogida y Orientación Social y el de Incorporación Social en Atención Primaria.

Persona entrevistada: Conchi Tanco. Educadora social en los Servicios Sociales de Base de Tudela. La persona entrevistada tiene larga experiencia profesional en el Ayuntamiento de Tudela.

Fecha de la entrevista: 3 de noviembre de 2017.

❖ **Mancomunidad de Servicios Sociales de Base Zona de Buñuel**

Como los otros SSB, realizan labores de orientación e incorporación social. Su área de actuación se concentra en las entidades mancomunadas de Buñuel, Cabanillas, Cortes, Fontellas, Fustiñana y Ribaforada.

Personas entrevistadas: Natalia López, Conchi Beltrán y Begoña Torres. Trabajadoras Sociales de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base Zona de Buñuel.

Fecha de la entrevista: 3 de noviembre de 2017.

❖ **Ayuntamiento de Tudela. Economía y Empleo**

El principal objetivo de esta área es consolidar Tudela como área de Desarrollo Integral fomentando el empleo y la inversión.

Persona entrevistada: Manuel Rodríguez. Director del Área de Economía y Hacienda del Ayuntamiento de Tudela. La persona entrevistada tiene larga experiencia en el ámbito laboral habiendo sido Director Gerente de FOREM y ANAFE. Fue profesor de la UPNA de Sociología.

Fecha de la entrevista: 1 de diciembre del 2017

4.-EL TERRITORIO COMO ESPACIO SOCIAL

No es propósito de este estudio realizar una investigación sobre el entorno territorial y social que circunda al desempleo en la Ribera. Pero es imprescindible tenerlo presente. Antes de abordar el discurso de las personas expertas sobre las barreras a la formación para el empleo de la Ribera de Navarra hay que tener en cuenta ese espacio social. Uno de las señas de identidad de ese espacio es la existencia de un ecosistema propio. Específico del resto de Navarra.

La Ribera de Navarra, que recientemente ha aprobado su Estrategia Comarcal, ha presentado desde hace mucho tiempo una situación diferente el conjunto de Navarra. Pudiéramos decir que presenta un prolongado déficit social que se manifiesta en sus altas tasas de abandono escolar, bajo nivel de estudios, alto desempleo... en relación con el conjunto de Navarra. Un espacio con peculiaridades propias que ha asistido a importantes procesos de reconversión social (inmigración) y económica (crisis de construcción).

La Estrategia Territorial de Navarra, en sus Planes de Ordenación Territorial, considera al Eje del Ebro como un espacio con una privilegiada condición territorial dada su condición de espacio de articulación entre el Arco Atlántico y el Arco Mediterráneo. Donde existe un ejemplar equilibrio y policentrismo en su sistema urbano municipal. No obstante, esa posición privilegiada no oculta una actividad económica de escaso valor añadido y “un nivel de estudios de tercer grado bastante inferior a la media que presenta el conjunto de Navarra manifestando una considerable diferencia respecto a otros ámbitos territoriales de Navarra “⁷

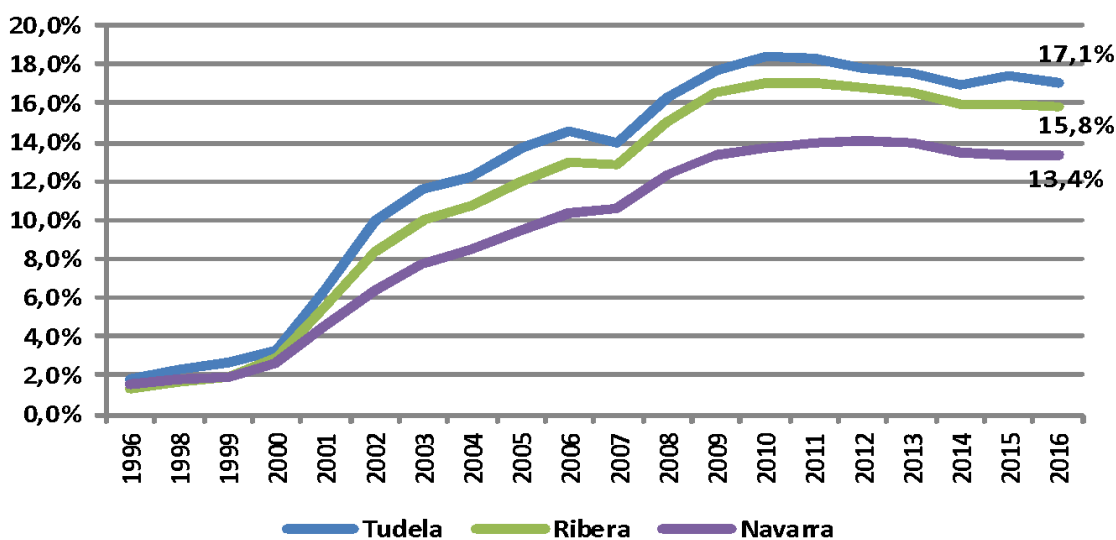
Por otra parte, el desplome del sector de la construcción en los últimos años ha sido muy acusado en la Ribera Tudelana. En la comarca se han perdido 401 empresas ligadas a ese sector entre 2009 y 2016; lo que supuso un tercio de las mismas. De ellas, 229 de construcción de edificios y 172 de actividades de construcción especializada.⁸

⁷.-Gobierno de Navarra, Planes de Ordenación Territorial, Eje del Ebro
http://siun.navarra.es/documentosPDF/POT/104427/104427_113.pdf

⁸.-CCOO de Navarra, “ Análisis socioeconómico de la Comarca de Tudela”
http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/2343882-Informe_radiografia_comarca_de_Tudela.pdf

El fenómeno de la inmigración también presenta características propias en la Ribera de Tudela, dos puntos porcentuales superior al resto de Navarra.

Gráfico 1. Representatividad de la población inmigrada según territorio (1996-2016).



Fuente: Padrón Municipal de habitantes (INE 2015). Elabora Fundación ANAFE-CITE

La juventud es una de las principales características de la población inmigrada de origen extranjero. De hecho el 45,3% de la población inmigrada en Navarra tiene menos de 35 años mientras que en la población total este porcentaje es casi 9 puntos inferior (36,9%). Ello hace que la pirámide poblacional de la Ribera de Navarra sea más joven.

Pero quizás el dato más elocuente es el de la pobreza. Mientras **en Navarra la Tasa de Riesgo de Pobreza se encuentra en el 27,74%**, en el área de Servicios Sociales de Tudela se encuentra en el 37,6%⁹

⁹.-Observatorio de la Realidad Social, “ El impacto de la crisis en Navarra”, Boletín 4, marzo 2017-

Gráfico 2. Tasas de Pobreza en Navarra

Área de Servicios Sociales	2008		2013		2014		2008-2014 (dif.)		
	Riesgo de pobreza	Pobreza severa	Riesgo de pobreza	Pobreza severa	Riesgo de pobreza	Pobreza severa	Riesgo de pobreza	Pobreza severa	
TOTAL POBLACIÓN	Estella	26,2	11,2	29,6	9,6	31,5	11,7	5,3	0,5
	Tafalla	26,8	10,3	29,5	9,1	31,8	10,7	5,0	0,4
	Tudela	29,6	11,5	34,7	12,0	37,6	13,6	8,0	2,2
	Noreste	22,5	8,4	23,5	7,2	26,7	9,6	4,2	1,2
	Noroeste	17,3	7,8	21,4	6,5	24,1	8,2	6,8	0,4
	Pamplona y comarca	17,4	6,8	21,9	7,8	24,0	9,1	6,6	2,2
	TOTAL	21,1	8,4	25,2	8,6	27,4	10,1	6,4	1,7
MENORES DE 18 AÑOS	Estella	43,9	27,2	42,5	19,1	44,2	21,7	0,4	-5,5
	Tafalla	42,0	23,1	41,0	17,5	43,9	19,2	1,9	-3,9
	Tudela	40,6	21,2	46,5	22,4	49,0	23,3	8,4	2,1
	Noreste	40,0	22,3	33,7	14,5	38,8	18,5	-1,2	-3,8
	Noroeste	32,7	19,7	31,6	11,5	35,1	14,5	2,4	-5,2
	Pamplona y comarca	24,8	11,6	27,9	11,8	30,7	13,4	5,9	1,9
	TOTAL	31,2	16,3	33,2	14,4	36,0	16,3	4,8	0,0

Fuente: Gráfico extraído del Boletín de Tendencias del Observatorio de la Realidad Social. Marzo 207

Por todo ello, no es de extrañar que la Cátedra de Investigación para la Igualdad y la Integración Social de la Universidad Pública de Navarra en su estudio sobre la desigualdad territorial de Navarra a modo de conclusión afirmara:

“La Ribera en su conjunto presenta sin duda la peor situación socioeconómica de Navarra...La presencia de una proporción significativa de población extranjera, insuficientemente integrada en lo económico y en lo social, es quizás el principal factor demográfico que podría relacionarse con esa mayor incidencia de los problemas sociales. Pero detrás de ello, no se nos debe escapar una estructura económica fuertemente basada en la agricultura intensiva y en la industria agro-alimentaria, preferentemente las conserveras. En cierto sentido, la inmigración ha permitido posiblemente reproducir una estructura social más desigual que ha venido siendo una característica secular del sur de Navarra en términos comparativos. Más allá de la inmigración, los indicadores nos hablan de problemas sociales que afectan también más al conjunto de la

población en estos territorios. Algunos, como el menor nivel educativo, tienen un largo recorrido histórico.”¹⁰

Entrando en datos propios de empleo y según datos facilitados por el Observatorio de la Realidad Social, a 1 de septiembre de 2017 en la Ribera de Navarra había 5.778 personas desempleadas.

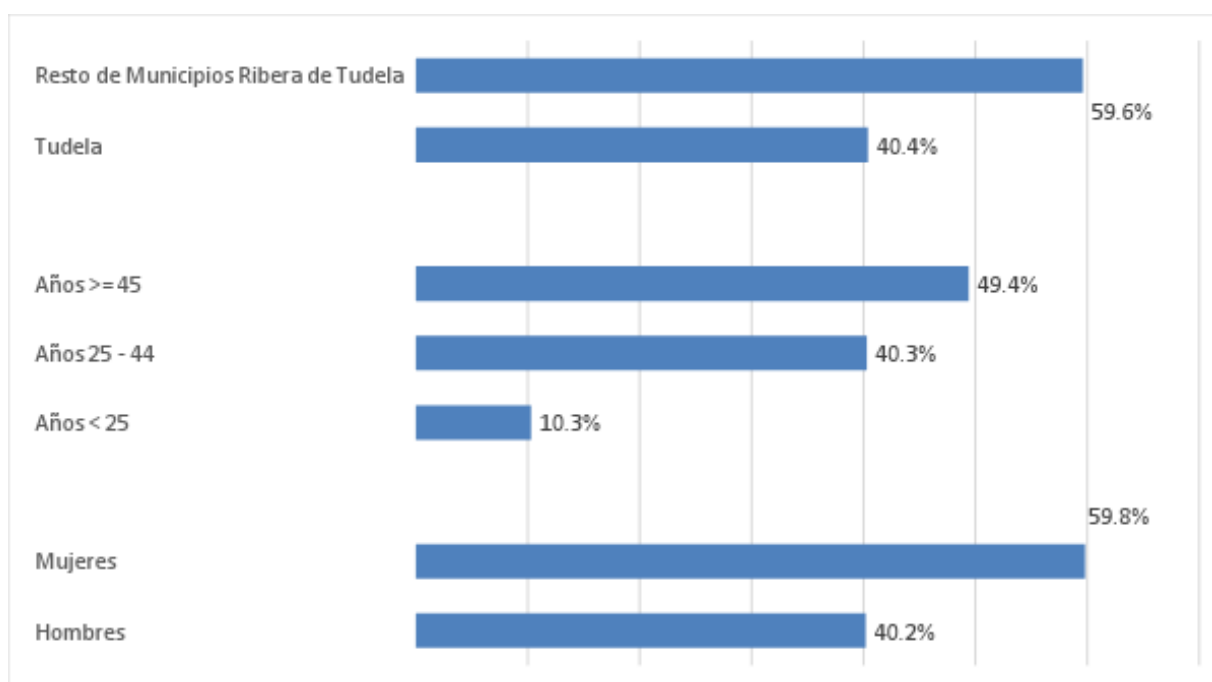
Tabla 1: Datos de paro registrado a 1 de septiembre de 2017

	Total	Hombres			Mujeres		
		Edad			Edad		
		< 25	25 - 44	>= 45	< 25	25 - 44	>= 45
Tudela	2.334	134	323	417	161	598	701
Resto municipios (Ribera de Tudela)	3.444	148	549	752	155	854	986
Total	5.778	282	872	1.169	316	1.452	1.687

De esas personas desempleadas el 59,8% son mujeres, el 49,4% son mayores de 45 años y el 59,6% viven fuera de Tudela.

¹⁰ .-Cátedra Ciparaiis de la UPNA; “ Desigualdades Territoriales en Navarra”; Editado por la Universidad Pública de Navarra, 2014.

Gráfico 3. Distribución porcentual de las personas desempleadas por Municipio, Edad y sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos facilitados por el Observatorio de la Realidad Social de Navarra.

5.-EL DISCURSO DE LOS INFORMANTES CLAVES

Diagnóstico Laboral. Los colectivos sociales más vulnerables

Los informantes cualificados expresan consenso a la hora identificar a los colectivos sociales más vulnerables. En buena lógica coinciden con los perfiles sociales que portan las personas paradas de larga duración. Estos colectivos son los Mayores de 50 años, las Personas inmigrantes y las Mujeres. Estas condiciones sociales cuando se cruzan entre ellas desarrollan una mayor vulnerabilidad. A ello se suma el bajo nivel de estudios alcanzado. Esta identificación subjetiva de colectivos coincide con los datos objetivos.

Tabla 2. Comparativa de grupos con mayor intensidad en el desempleo en 2016

		Desempleo continuado	Desempleo intermitente y con intensidad alta	Desempleo en algún momento de 2016 no perteneciente a los grupos anteriores
Sexo	Hombres	33,3%	42,7%	49,8%
	Mujeres	66,7%	57,3%	50,2%
Edad	<30 años	3,7%	10,1%	29,8%
	De 30 a 49	32,3%	52,0%	50,6%
	>=50 años	64,0%	37,9%	19,6%
Estudios	Hasta secundaria	76,7%	71,9%	61,3%
	Enseñanzas Medias	17,4%	20,0%	24,3%
	Estudios universitarios	5,9%	8,1%	14,4%

Fuente: Gráfico extraído del Boletín de Tendencias del Observatorio de la Realidad Social. Junio 2017

Los informantes expertos destacan estos colectivos sociales como prioridad a la hora de planificar la oferta formativa necesaria a desarrollar en la zona.

Mayores de 50 años

“Toda una vida trabajando duramente y la crisis les ha truncado su vida laboral. Es muy difícil, incluso psicológicamente que retornen el empleo. Se desenganchan”

Con la crisis se incrementó el número de personas desempleadas de más de 50 años. Nos encontramos ante personas que han trabajado toda su vida en una fábrica que cierra abruptamente. El sector de la construcción es el gran perjudicado de la crisis, su reflejo en la Ribera ha sido muy marcado y con su desplome encontramos a un numeroso colectivo de personas desempleadas, caracterizadas por su escaso nivel formativo y de estudios, dado su temprano abandono escolar. Además, a consideración de los informantes claves el factor edad es determinante, dificulta el reciclaje profesional y constituye una tremenda barrera en el acceso laboral.

“Tiene 52 años, va a hacer una entrevista y en ese momento se dan cuenta de la edad y nada. La gente está muy desanimada porque les dicen: ¿A dónde va con su edad?”

Desde los Servicios Sociales de Base se expone el atolladero en el cual se encuentra este colectivo; *“no pueden acceder a nada”*. Describen la realidad de personas *“autóctonas”* que han trabajado toda la vida en la construcción, teniendo puestos de jefe de cuadrilla, de encargado. Con la destrucción de empresas y la caída brusca de actividad se han quedado en paro siendo mayores de 45 años y se encuentran desorientados, en un primer momento no saben siquiera a dónde acudir o qué recursos existen ya que la mayoría nunca ha tenido necesidad de hacer uso de ellos.

“Lo que piden las empresas no se puede nutrir con esos desempleados. Piden un nivel grado medio o superior, muy especializado”

Inmigrantes

La primera reflexión que realizan los expertos sobre este colectivo es que no es homogéneo. El perfil de la persona inmigrante difiere; muchas veces en función del origen. No obstante, la norma general es encontrar a personas que no están cualificadas y que su salida laboral queda relegada para el acceso a fábricas, derivando al trabajo del campo en el caso de los hombres o al cuidado de ancianos en el caso de las mujeres.

Se ha detectado que según el país de procedencia los conocimientos idiomáticos varían considerablemente llegando al extremo de desconocer la lengua vehicular pese a residir en localidades riberas incluso por más de una década. La barrera idiomática se acentúa con las personas procedentes del Magreb, dificultando su inclusión social y laboral.

“El idioma es una barrera muy fuerte. Ellos hacia el empleo, nosotros con ellos. Tienen que venir con una sobrina o una hija que lleva años aquí y hablan, de lo contrario no hay manera de aclararse”

En lo que concierne a la formación, principalmente no cuentan con estudios, pero sí tienen experiencia laboral. Aquellas personas que intentan convalidar estudios cursados en su país de origen se topan con dificultades llegando a desistir dado el *“lío burocrático”*.

La necesidad imperiosa e impostergable de obtener ingresos conlleva que personas que tienen alguna cualificación o que incluso atesoren estudios universitarios, prioricen la subsistencia relegando la formación a un segundo plano. Aquellas personas que se plantean la homologación de sus estudios después de mucho tiempo, en numerosas ocasiones ya no tienen la posibilidad de volver a su país por falta de dinero o porque no tienen acceso a los títulos de allí. Con lo cual, las personas que tienen un título lo acaban perdiendo.

Se expone, por parte de determinados informantes claves, que últimamente acude a sus centros mucha gente con nacionalidad española de nacimiento o por adquisición. Desde entidades que desempeñan atención directa a colectivos desfavorecidos advierten un cambio en los perfiles.

El género como distinción

“Hay mujeres que tienen muy poca cualificación porque les ha tocado trabajar hasta que se casaron. Algunas se quedaron al cuidando de los hijos, después se han separado... y rehacer eso es muy complicado”

Las personas expertas distinguen grandes diferencias en función al género entre las personas paradas. En la Ribera de Navarra, al igual que otras zonas, hay determinados sectores que continúan estando muy feminizados o muy masculinizados. Las mujeres acuden a trabajar a fábricas agroalimentarias, al campo y se ocupan del cuidado de personas mayores y menores. Por otra parte, los hombres con el derrumbe del sector de la construcción se han visto muy afectados y son ellas quienes en muchos casos tienen la responsabilidad en solitario de mantener económicamente a sus familias; expresa una informante clave.

En los entes sociales se reciben numerosas ofertas para trabajos domésticos y muchas mujeres se emplean, fundamentalmente en temas de limpieza y asistencia sociosanitaria. El problema que encuentran es que cuando acceden a trabajar en domicilios privados la economía sumergida es un hecho muy habitual y normalizado.

Las mujeres constituyen un colectivo que accede poco a la formación. Existe una barrera cultural. Las mujeres y una parte de la sociedad, tienen asumido que son ellas quienes tienen que desempeñar las labores de cuidado dentro de sus propias familias; atender a descendientes y ascendientes, limpieza, abastecimiento, etc. Tareas domésticas que suponen una gran carga e impiden que puedan acceder a formación o que limitan su acceso a laboral por problemas en la Conciliación. Las mujeres inmigrantes suman otro problema que es la falta, en la mayoría de casos, de una red de apoyo que las respalde a la hora de formarse o integrarse en el mundo del trabajo.

Jóvenes desempleados

“Hay mucha diferencia entre los jóvenes, tenemos a quienes han cursado estudios universitarios y a quienes abandonaron los estudios para ir a la obra”

Dentro del colectivo de personas desempleadas, la juventud constituye un perfil a tener en cuenta si no queremos perder esas generaciones. Se percibe una polarización en cuanto al nivel de estudios de la población, gran parte de este colectivo que cuenta con una alta cualificación pero también hay mucha gente sin ningún nivel de estudios que incluso no conoce el idioma.

Estos perfiles de jóvenes con baja formación y alta vulnerabilidad son los que acuden a los servicios sociales de base para informarse sobre la renta garantizada, afirma una trabajadora social.

El Diagnóstico formativo para el empleo

“Se hacen cursos pero pocas veces se cuenta con la empresa. El problema es siempre el mismo, la coordinación con otros entes. ¿Quién lo necesita? Lo necesita el empleado para el oficio. Nosotros no tenemos contacto con las empresas, que es lo mínimo. Hay que ir a las empresas y decirles ¿qué quieres? que lo tienes.”

Existe una importante centralización de la oferta formativa en Tudela Ciudad y se prevé una considerable disminución de la oferta formativa en la zona con la desaparición de FOREM y ANAFE, expresan muchos de los expertos consultados. Se llega a plantear que con la incertidumbre que genera la desaparición ambas entidades, y la realidad, en muchos casos deficitaria, en un futuro cercano no habrá agentes interesados en impartir formación.

Los informantes claves indican que existe un desconocimiento social y escasa divulgación, de los Certificados de Profesionalidad. Se desconoce su significado y utilidad tanto por empresas como por las personas en disposición de formarse.

“Les llevé a la empresas los certificados de profesionalidad, las formaciones profesionales, ¿Esto os sirve? De tu sector tienes esta FP, tienes estos certificados de profesionalización, estas cualificaciones, ¿te sirven? Si necesitas que te den cursos de esto concreto no me digas que no hay gente formada o no me digas que hay gente formada si después al chaval de la FP para ese oficio no lo coges. Hay mucha falta de comunicación.”

Por otra parte, los informantes cualificados consideran que las empresas no tienen en cuenta el título en sí mismo. Valoran a la persona que se haya comprometido en una formación de 800 horas. Básicamente, porque las empresas no sólo valoran los conocimientos del título sino también la importancia del compromiso, de la disciplina, de asumir horarios, etc. En esta línea exponen que los Certificados de Profesionalidad son interesantes porque se refuerzan aptitudes para el empleo. Las empresas aprecian que se hayan hecho prácticas en las acciones formativas, valoran positivamente el conocimiento previo del puesto de trabajo y sus funciones principales.

“Nos vamos a encontrar en el futuro con una situación complicada ya que para determinados puestos de trabajo será necesario un certificado que mucha gente en activo no tiene”

Las personas entrevistadas señalan que en poco tiempo habrá profesiones para las que va a ser necesario contar con el Certificado de Profesionalidad. Afirman que la estructuración de un plan de acción a fin de prevenir colapsos en determinados servicios se convierte en una necesidad.

“Hay personas a las que se va a exigir el certificado para trabajar”

La vinculación de la oferta formativa al territorio y a su actividad económica es algo que demandan las personas expertas. En lo que respecta al sector agroalimentario, se expone que de los Certificados de Profesionalidad relacionados casi no se imparten en la Ribera.

“Yo recuerdo que no hacían más que cursos de informática y cosas así de Office y muy de administrativo”

Por otra parte, plantean la necesidad de homologar más espacios formativos. Se describe la perplejidad de contar con una Ciudad Agroalimentaria en Tudela que es poco aprovechada para acciones formativas; más allá de las ligadas a logística (cursos de carretilla). Desde el Ayuntamiento de Tudela se han entablado conversaciones con empresas de la Ciudad Agroalimentaria para informar del mapa formativo para el empleo. Otro ejemplo de ello es la figura del socorrista. En este caso, las piscinas no se pueden homologar al no llegar a ciertos requisitos técnicos lo que obliga a las personas interesadas a desplazarse a Pamplona durante todo el tiempo que dure la impartición. Ante esta problemática, desde diferentes entidades se manifiesta que en Aragón se vive una situación similar y que no se va a exigir el certificado para el desempeño de este trabajo.

Un informante expone que no tiene sentido destinar recursos a determinadas formaciones poco adaptadas a la realidad laboral. Ejemplo de ello es la acción formativa de conserje, profesión que no existe más que en edificios públicos y depende de oposición.

“La Ribera tiene el campo y todo lo relacionado con lo de la agricultura pero también hay otros sectores como el del turismo o el de la restauración que se deberían impulsar”

Otros sectores como la Hostelería y Turismo son muy importantes en la zona y desde el año pasado se imparten Certificados de Profesionalidad. Anteriormente existía uno en Senda Viva pero se detecta que el transporte constituye un hándicap para el acceso.

“Nos están salvando los PIFES, esa pequeña beca que hay es algo motivador, tenemos alguna familia a la que ese dinero que le lleva el hijo les proporciona cierto respiro y alivio”

Los Programas Integrados de Formación y Empleo (PIFES) constituyen el “salvavidas” para muchas personas paradas, afirman los informantes claves. Por ello, muestran la necesidad de que se ejecuten en su totalidad agilizando su reglamentación.

“Orientación, recualificación, motivación... para todo esto son necesarios más de los cuatro meses que dura un PIFE.”

Sobre los PIFES hay entidades que consideran que si se quiere proporcionar una formación-orientación de mayor contenido y calidad es preciso prolongar el tiempo del programa.

“Piensan, no puedo estar perdiendo el tiempo sentado cuando podría estar en otro sitio trabajando. Viven el presente porque su economía les hace vivir en el presente.”

En las entrevistas salieron a relucir las dificultades administrativas que las diferentes entidades encuentran a la hora de cubrir las plazas de la formación ofertada. En opinión de muchas de las personas entrevistadas las convocatorias son excesivamente estrictas en cuestiones de edad o de formación previa requerida. Vistos los obstáculos con los que tropiezan para conseguir las inscripciones necesarias y que los cursos salgan adelante, solicitan que las convocatorias sean más flexibles pudiendo ampliar los colectivos evitando de tal suerte “filtrar” a personas interesadas.

*“El empresario es el que decide la utilidad de la acción
formativa si termina contratando...”*

Las barreras para el acceso a la formación para el empleo

Barreras idiomáticas

“Nos hemos encontrado con un analfabetismo importante. Hay personas a las que no puedes llevarlas a un aula y ponerles delante un folio y un boli. Tienen que verse útiles.”

Los informantes cualificados en personas vulnerables consideran que es vital adoptar medidas para superar las dificultades concretas como el analfabetismo, barreras idiomáticas o bien obstáculos que impiden la comunicación.

Con los procesos migratorios, los servicios sociales han experimentado un incremento de la diversidad lingüística y cultural de las poblaciones que atienden. Esta gran diversidad etnolingüística supone un reto de extraordinaria magnitud. Los problemas de comunicación se trasladan al trabajo diario de las entidades que han adoptado, en varios casos, mecanismos y herramientas de traducción improvisadas que facilitan la interacción y la comunicación comprensiva.

“He tenido el caso de personas que no han podido acceder a un curso de cocina porque si no sabes leer y escribir no entras, ese es el requisito, nos hemos topado con un muro”

Muchas personas interesadas en realizar acciones formativas colisionan contra el requisito de conocer el castellano, el desconocimiento del idioma les imposibilita acceder a los cursos. Si las personas no saben leer ni escribir no pueden acceder a PIFES de nivel 1 acordes a su perfil, apuntan las personas entrevistadas.

Otra barrera idiomática apunta al colectivo de personas desempleadas mayores de 50 años; ésta responde a las dificultades para aprender otros idiomas como el inglés. Se presenta el caso de personas que han desarrollado toda su actividad profesional en el ámbito administrativo de empresas de la zona. Cuando intentan acceder a un puesto de empleo les exigen un nivel intermedio de inglés que supone un obstáculo muy difícil de sortear.

Barreras de movilidad

“Es verdad que se dice mucho que se apuntan y que luego no van. Yo creo que a eso hay que darle otro matiz, el tema es que si se tienen que desplazar para hacer un curso es un impedimento. Valoremos las cosas, ¿no?”

En las entrevistas se reconoce que en la Ribera la disponibilidad de carnet de conducir y vehículo es imprescindible para poder trabajar. Sin embargo, muchas de las personas desfavorecidas con baja empleabilidad no disponen siquiera de carnet de conducir. Buscan diferentes estrategias como compartir coche, aunque éste es un obstáculo a la hora tanto de insertarse laboralmente como de formarse.

“Una vez que sales de Tudela, las personas con un nivel bajo no tienen transporte, ni para formarse ni para trabajar. Si tú no puedes salir de Valtierra porque no tienes coche, no tienes carné, te empleas en una empresa de tu pueblo... hay un gran reto con la movilidad”

Deslocalizar los cursos no es una tarea fácil, los informantes clave exponen que cuando se quiere deslocalizar la formación y acercarla a pueblos de 3.000/5.000 habitantes, si el curso es de una especialidad concreta, es bastante probable que se dé la circunstancia de no tener en esa localidad a suficientes personas interesadas en realizar la formación. Ante tal circunstancia, conseguir las quince inscripciones necesarias para que el curso salga adelante resulta muy difícil. Incluso centralizando la formación e impartíendola en Tudela las personas de otros lugares no asisten porque la logística de transporte no está adaptada ni al trabajo ni a los cursos. En ocasiones es imprescindible deslocalizar la formación ante la falta de espacios homologados u homologables.

A fin de atajar el problema se proponen diversas fórmulas tales como becar el transporte para que la gente pueda desplazarse. Hay informantes clave que no ven factible que las personas en formación se trasladen 200 Km diarios hasta Pamplona pero opinan que sí es viable desplazarse a poblaciones cercanas o que desde esas poblaciones acudan a Tudela.

Respecto a las becas de transporte se expone que en muchos casos éstas son insuficientes o llegan tarde. Afirman que a una persona en desempleo, adelantar X dinero para el transporte supone un gran esfuerzo.

Se expone el caso de la formación en Senda Viva donde se considera el desplazamiento del alumnado como un hándicap. Por otra parte, algunos expertos también comparten la idea de que existen personas que realizan cursos que no quieren desplazarse.

En los discursos sobre movilidad se resalta la preferencia que tienen las personas por realizar la formación en sus localidades para poder conciliar horarios.

Prestaciones y subvenciones

Las personas que no tienen cubiertas sus necesidades básicas y que cumplen los requisitos previstos en la Ley Foral, reciben la renta garantizada. Una prestación social, de naturaleza económica y percepción periódica. Es una medida creada para combatir la exclusión social. No obstante, algunas personas expertas advierten de que la precariedad laboral de la Ribera y la cuantía establecida hace que el escenario social sea más complejo, más difuso.

En diferentes entrevistas aparece el discurso del miedo a perder la renta garantizada como un freno desmotivador a la hora de acceder a un trabajo. Además, desde Servicios Sociales se afirma que existen trabajos que se quedan sin cubrir, principalmente en agricultura, porque no se encuentran personas suficientes para dar respuesta al volumen de trabajo y de hecho, han recibido quejas por parte de agricultores que deseaban realizar contrataciones.

“Se da el caso de personas que trabajan de manera irregular para mantener la Renta Garantizada. Vete y apúntate pero no digas los ingresos que tienes porque si no, te penaliza, les dicen”

En lo que respecta a la formación, se plantea la realidad de personas que no acceden a los cursos porque están trabajando en la economía sumergida. En muchos casos, es su único ingreso económico al no tener acceso a la renta garantizada por no cumplir aún con los plazos.

“Hay personas que viven con una gran vulnerabilidad, viven entre la renta garantizada y la economía sumergida. Se apuntan a la formación para cumplir con esa exigencia pero después hay días que tienen que ir a trabajar y ponen excusas para no ir al curso. También hay personas que están desamparadas porque el empresario no les contrata y les paga en negro”

Algunos informantes clave abogan por romper con el mito de que hay personas que no trabajan porque reciben ayudas, opinan que es posible que haya gente que lo haga pero hay mucha otra que no.

Por otro lado, proponen que se den ayudas para poder acceder a la formación.

Economía sumergida

“Pero si no tienen cómo dar de comer a sus hijos cómo van a ir a un curso de un mes”

La existencia de la economía sumergida es una realidad que todas las personas entrevistadas reconocen. Además, la señalan como uno de los hándicaps para que la formación tenga éxito entre las personas con baja cualificación y por lo tanto, que se lleve a cabo su inserción laboral normalizada.

Las mujeres acuden a la economía sumergida para poder sacar adelante a su familia, principalmente como trabajadoras domésticas; muchas personas no hacen contrato a su servicio doméstico. Las personas entrevistadas son conscientes de que hay numerosos colectivos que están trabajando ilegalmente y eso les impide por un lado, buscar trabajo y por otro, acceder a formación.

“Me han llegado a decir que saben que ese curso les puede venir muy bien para mejorar su situación pero que su prioridad es llevar dinero a casa”

Quienes trabajan en la economía sumergida no disponen de tiempo para acceder a formación a pesar de que reconozcan que la formación les puede reportar frutos. Estas personas entienden la implicación de la economía sumergida y desde diferentes entidades se les informa para que sean conscientes de qué supone esta actividad y no sólo porque no sea legal, sino para que sepan qué les puede ocurrir si tienen un accidente de trabajo, si se descubre su situación, etc.

“Es la pescadilla que se muerde la cola, gente sin cualificación no puede acceder a un curso porque en cualquier momento les pueden llamar de un trabajo de dos días y es la comida de una semana, aunque saben que el curso les puede beneficiar”

Trabajo precario

“El empleo temporal y precario impide hacer cursos. Es la necesidad económica, la inminencia de trabajar”

El peso de la actividad en la agricultura e industria agroalimentaria, hace que la estacionalidad sea muy alta. Las personas que trabajan en este sector se ven abocadas a la precariedad y la incertidumbre.

*“-¿Tres meses de formación? Pfffff, no, no, yo tengo que buscar un trabajo. -
Pero tú ten en cuenta que esto te va a poder hacer que el trabajo que tú busques después de tres meses va a ser mejor, con más estabilidad. No tienen esa percepción, no le dan valor a la formación en general”*

El empleo temporal es uno de los motivos mencionados y considerado fundamental a la hora de abandonar la formación o de decidir no iniciarla. La necesidad de ingresos económicos y la

disponibilidad inmediata que requiere este tipo de trabajo son los mayores obstáculos. Actualmente se está poniendo mucho esfuerzo en formar en hostelería pero es un sector muy inestable que además pide demostrar mucha experiencia. En este sector no interesan los títulos, únicamente la experiencia. Es complicado formar a gente sin unas prácticas porque es lo que las empresas, y por extensión el alumnado, piden.

Las personas entrevistadas aprecian que el sector industrial es clave en la zona. El sector de la alimentación también es muy inestable a no ser que se trate de puestos más especializados.

Barreras Tecnológicas

“Tenemos a mucha población a la que las nuevas tecnologías les cuesta mucho, van a las ETT y ahora todo es por internet, no les cogen CV en papel, tienen mucha dificultad”

Las barreras tecnológicas a las que se enfrentan las personas desempleadas son numerosas. En la Sociedad del Conocimiento, la evolución de la tecnología y su transferencia e implementación a gestiones administrativas acentúa un discurso de exclusión tecnológica.

El analfabetismo digital es muy marcado en el colectivo de personas paradas de la Ribera por sus condiciones de vulnerabilidad social. El nivel de desconocimiento de las nuevas tecnologías es muy elevado e impide acceder a información sobre nuevas acciones formativas así como de otras medidas para revertir su situación. La brecha digital se entiende tanto por la cultura digital como por el acceso a dispositivos electrónicos y medios como Internet. Hay personas que no disponen de móvil inteligente u ordenador, que tampoco tienen acceso a Internet; afirman los informantes claves.

La tecnología conforma una nueva barrera para la empleabilidad ante la tendencia al alza de las empresas a trabajar con CVs digitales, así como el resto de trámites por registro electrónico. Desde Servicios Sociales se expone que se cambian muchos elementos desde la Administración pero sin dar previamente herramientas a las personas para evitar que la brecha digital se amplíe. Existe cierta incertidumbre sobre a quién compete atender estas nuevas necesidades.

Compromiso

“Trabajamos mucho con compromiso, aquí la gente no se apunta a cumplir el expediente, es algo que internamente tenemos muy claro. Preferimos que la gente que no está convencida o que no está en ese momento para hacerlo no lo haga, estará en otra cosa”

La falta de compromiso del alumnado con la formación es un tema recurrente en casi todas las entrevistas. Se afirma que un porcentaje alto finaliza la formación únicamente si se hace un seguimiento constante, por ese motivo se demandan herramientas para realizar un seguimiento personalizado del absentismo formativo.

Muchas personas expertas en intervención social exponen que trabajan intensamente con el compromiso individual, las personas no se apuntan para cumplir con el expediente, prefieren que la persona que no esté convencida o no está en ese momento para hacerlo no lo haga. Se deposita mucha responsabilidad en los usuarios.

“Cuando tienes a un chaval que está suspendiendo todos los cursos habidos y por haber, no estudia hasta que localiza algo que quiere. Cuando ve un horizonte cambia su actitud porque si quiere trabajar por ejemplo en peluquería sabe que sin el certificado de profesionalización no le van a contratar. Hoy en día para trabajar de camarero no hace falta el certificado de profesionalidad de restauración pero puede que llegue el momento en el que haga falta, si ves un objetivo, la mentalidad y la motivación cambian”.

Se menciona que los motivos de la falta de compromiso son de lo más variados. Relatan excusas como hijos, olvidos, que encuentran trabajo a mitad de la formación, les surgen imprevistos, se quedan dormidos en fin de semana, no tiene coche para ir...

Además, son muchas las personas paradas que opinan que la formación no les va a aportar nada.

Las personas perceptoras de la Renta Garantizada tienen el compromiso de inscribirse a cursos pero como no existe un seguimiento posterior ni consecuencias por la falta de asistencia hay quien decide no acudir; afirman algunos expertos.

“Se exige una cosa en la prestación económica, pero después no se controla esa exigencia... una vía es la de la motivación porque la obligatoriedad no me termina de convencer”

Se insiste en que debe hacerse un seguimiento para que la falta de compromiso tenga algún efecto ya que en la actualidad, quien no acude a la formación tiene la posibilidad de asistir a otro curso sin ninguna penalización.

“Los certificados de profesionalización valen una pasta, parece que no se valora los cursos gratuitos, si pidiéramos 1€ con la inscripción al curso más de una persona se lo tomaría con más compromiso”

La opinión generalizada es que la formación gratuita no se valora, las personas que la reciben deberían conocer la inversión que supone ya que el coste es elevado. Se menciona en diferentes ocasiones que debería haber consecuencias para las personas que se inscriben en un curso y no asisten. No hay consenso sobre cuáles tendrían que ser esas consecuencias. Hay quien plantea cobrar una cantidad que se devolvería al finalizar el curso y hay quien no cree que haya que cobrar pero sí que la falta de asistencia tenga consecuencias, como por ejemplo, no poder acceder a formación del SNE durante 1 año. Se afirma que o se consigue que las personas se impliquen en el proceso o no se conseguirá nada.

Necesidades de las empresas de la Ribera.

“La empresa lo que necesita son unas acciones formativas muy ágiles, muy rápidas y cortas en el tiempo. Si la entidad pública consigue enlazar con la empresa en ese punto, de agilidad y rapidez al hacer la formación, valorando

las necesidades, seguramente, las personas estarán más motivadas y accederán a esos cursos. Además, la empresa conseguirá los perfiles que necesita realmente y se podrán canalizar las promesas si haces formación.”

Varios de los informantes clave que hemos entrevistado solicitan un análisis riguroso de las demandas de cualificación de las empresas de la zona para conocer cuáles son las necesidades existentes.

“Si la empresa te dice quiero esto y no formas a gente en esto, o haces cursos por hacer sin saber lo que quieren las empresas... si no hay prospección, ¿qué formación vamos a dar? tenemos que estar en el mercado real”

Teniendo presente las demandas reales de las empresas de la zona y el perfil de las personas desempleadas con las que se trabaja, se podría articular una oferta formativa realmente atractiva tanto para las personas desempleadas como para las empresas.

“Me ha pasado de venir una persona de un servicio social preguntando a ver dónde podía ver los cursos, eso denota que hay una falta de coordinación entre administraciones”

Se percibe una falta de coordinación entre las entidades que trabajan con personas desempleadas en la zona. Aunque el Servicio Navarro de Empleo es el principal agente dinamizador de la formación en la zona, otras entidades que trabajan con personas desempleadas no conocen la oferta formativa que se está desarrollando, ni las vías de comunicación que pueden existir para adaptar proyectos formativos a demandas concretas.

Un resumen del discurso de los informantes claves sobre la empleabilidad

- Las personas desempleadas mayores de 50 años son consideradas como de muy difícil empleabilidad; en muchos casos, se encuentran desenganchadas del itinerario laboral.
- La población inmigrante en desempleo con muy baja cualificación y barreras idiomáticas presenta mucha dificultad de inserción laboral normalizada, según los expertos.
- Las mujeres participan en menor medida en la formación debido a las responsabilidades familiares que asumen.
- Las condiciones de vulnerabilidad de los colectivos más afectados por el desempleo generan procesos de exclusión social. Estos procesos específicos deben ser tenidos en cuenta a la hora de trabajar con estas personas.
- La existencia de un importante desarrollo de actividades laborales en la economía sumergida dificulta en gran medida la realización de formación, constatan las personas expertas.
- Se detecta falta de coordinación entre las entidades sociales y laborales que trabajan con personas desempleadas en la zona.
- Se demanda un acercamiento a la realidad de las empresas, de los empleadores.
- La centralización de la oferta formativa en Tudela es un hándicap de acceso al existir problemas de desplazamiento para las personas que viven fuera de Tudela.
- Se percibe una falta de instalaciones homologadas para impartir Certificados de Profesionalidad por la reducida presencia de entidades formativas en la zona.
- Se entiende necesario potenciar cursos de competencia en lengua castellana.
- En algunos casos, se evidencia falta de motivación y compromiso de las personas desempleadas fruto de su proceso de exclusión. Por ello, se proponen cursos de empoderamiento, motivación y autoestima para conseguir su plena autonomía.
- La brecha digital que portan las personas desempleadas mayores y con baja cualificación es una rémora en la empleabilidad.
- La necesidad de seguir profundizando en una oferta formativa vinculada a las necesidades reales de las empresas es un consenso entre los informantes claves.
- Se demanda la promoción de acciones formativas diferenciadas de acuerdo al perfil individual de las personas.

6.- OPORTUNIDADES Y PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Formación Práctica

“Sería interesante seguir potenciando la fórmula mixta de empleo y formación. Esas escuelas taller, esos centros ocupacionales, la FP dual... Todas estas iniciativas son interesantes de cara a lograr ver ese horizonte laboral y ganar motivación”

Se reitera la importancia del componente práctico de la acción formativa. Desde diferentes entidades se inclinan hacia un modelo de proximidad a la empresa o futuro puesto de trabajo. Algunas personas entrevistadas expresan que hay que evitar “simulacros” y apostar por sistemas de prácticas reales en empresas.

Los Certificados de Profesionalidad requieren invertir muchas horas por parte de las personas que se forman. Se sugiere que si hubiese compromiso de contratación sería más fácil conseguir su involucración.

“Que las prácticas sean remuneradas y se haga un seguimiento de las becas es muy importante. La gente tiene que ver una posibilidad real de empleabilidad en la formación”

Se estima que si las personas inscritas tuvieran un contrato de formación o se les pagara las prácticas los cursos serían más atractivos. Consideran que las prácticas son muy importantes y que tendrían que estar en un marco legal para que las entidades no tengan miedo de que se les pueda denunciar.

Sugieren que da respeto hacer prácticas mediante un convenio, lo que se solucionaría con contrato de formación. Un contrato de formación da tranquilidad a las personas que están desempleadas, afirman. Estas personas viven el presente porque su economía les obliga a ello. Consideran que las prácticas son positivas porque es donde más se conoce a los profesionales. Se propone una subvención individualizada a profesionales concretos ya que nunca se ha hecho una subvención a las empresas de formación individualizada.

También se plantea que el compromiso es más fácil en formaciones de menos horas como es el caso de carretillero o manipulador de alimentos que además amplían las posibilidades de inserción. Varias entidades han comprobado que cursos que se han ofertado como Certificados de Profesionalidad no han podido impartirse por falta de inscripciones y sin embargo, ofreciéndolos como cursos de formación no hay ningún problema. Esto se debe a que la gente prefiere cursos más cortos por lo que se propone dividir los Certificados en módulos de menos horas.

“Hay muchas empresas que no conocen los certificados de profesionalidad y por tanto no los valoran. Tienen claro que la FP la da Educación pero un Certificado no. Tú vas a un restaurante y tienes que empezar a explicar lo que es un certificado”

Se remarca la importancia de informar a las empresas sobre los Certificados de Profesionalidad porque éstas no los conocen y por lo tanto, no los demandan.

Existe la opinión de que las convocatorias no deberían ser abiertas. En vez de lanzar convocatorias abiertas se propone personalizar según el territorio y primar lo que interese. Plantean PIFES vinculados a una serie de certificados de profesionalidad que tengan interés para la zona en cuestión. Así, podría subvencionarse más porcentaje según lo que la formación se acerque a las líneas priorizadas.

Últimamente, algunas entidades se están encontrando con personas paradas de larga duración que están en posición de acreditar experiencia pero no pueden hacerlo porque no salen convocatorias. Proponen dar más oportunidades para que la gente pueda acreditar su experiencia de cara a un certificado que puede dar una garantía a la hora de buscar trabajo.

Algunas personas entrevistadas opinan que no se puede afirmar que un curso interese sólo a parados o a trabajadores. Sin embargo, las subvenciones sí que están cerradas a trabajadores o desempleados, lo que limita a la hora de que las personas interesadas se inscriban. Les gustaría que hubiera más flexibilidad. Proponen que primero se convoque el curso y posteriormente comprobar cuántas personas hay de cada modalidad y subvencionar del fondo de desempleados o trabajadores, que los cursos sean mixtos. A veces, existe gente en paro en lista de espera y el curso no sale porque es prioritario para trabajadores.

Información Cursos

“A día de hoy sigue habiendo gente que no sabe dónde está la información de los cursos. Hay hojas en el corcho pero muy pocas personas se detienen a verlas”

Uno de los temas recurrentes en todas las entrevistas es la difusión de cursos. En general se considera que la difusión e información actuales no llegan a todas las personas a las que está dirigida la formación y la labor de difusión tendría que ser aún más potente de lo que es en este momento.

Los problemas que se detectan son numerosos. Se estima que los cursos se difunden poco tiempo antes de su inicio, lo que dificulta la inscripción. Lo mismo ocurre con los PIFES, que se difunden con poco margen de tiempo. Hay que dar a la gente un plazo más amplio para que se pueda enterar, informar e inscribir. Los plazos y la difusión se consideran fundamentales.

Los canales de información deben ser adecuados al perfil de persona destinataria de los cursos y se estima que la forma actual no se adapta a todos los sectores. Los canales utilizados no llegan por ejemplo, a la juventud, en este caso la difusión debería hacerse a través de redes sociales.

Los cursos se publican en la web del SNE-NL pero hay muchos usuarios potenciales que no acceden a la información debido a la brecha digital que aún persiste. Estas personas se informan cuando van a las oficinas del SNE-NL. Sin embargo, algunas personas reconocen que a veces las personas no muestran interés por informarse sobre los cursos.

Asimismo, hay personas entrevistadas que señalan el caso de personas inscritas en cursos que quedan en lista de espera y no obtienen respuesta. Existe la opinión de que debería haber un mayor seguimiento.

“Hemos tenido el caso de personas que estaban inscritas a un curso, que por las razones que fuera se ha cancelado y han sacado otro curso en su lugar, pero este segundo no lo han realizado porque en el mensaje que han recibido sólo se hacía referencia a la cancelación, aunque había interés no se les ha informado de alternativas”

Cuando se suspenden o modifican los cursos se propone avisar de futuras acciones formativas mediante un sistema de notificaciones SMS. Hay que incidir en ese seguimiento, si una persona tiene interés en un área concreto, en el caso de que un curso se suspenda hay que procurar informar sobre cursos alternativos vinculados a áreas de interés.

“Hay que avanzar con el tema de buscadores porque hay cursos que no aparecen, habría que obligar a las entidades que ofrecen cursos subvencionados a que los reflejen y que tengan la información actualizada, hay que caminar hacia una base de datos común constantemente actualizada, la gente y personal de administración tiene que conocer la oferta de cursos”

También existe la posición contraria, hay quien opina que la formación se difunde a través de suficientes canales, por lo tanto si alguien no se entera de la formación existente es porque no tiene interés. Existen entidades privadas que divulgan la información a través de diferentes medios como sus propias apps, la app de la ciudad de Tudela que llega a 5.000 personas, páginas web, mails, Facebook, revistas de la zona como Plaza Nueva, la agenda cultural mensual del Ayuntamiento, cartelería... Además, invierten en estar bien posicionados en los buscadores porque creen que es importante.

“Hablarle a una persona, de competencias clave es hablar de chino mandarín, qué nombre tienen esas palabras, ¿qué significa?, ¿matemáticas y lenguaje? ¿Cómo accedo a eso? ¿Quién me lo explica? ¿Qué camino? Para determinadas poblaciones la información sobre los itinerarios no es fácil y accesible.”

En la difusión de las acciones formativas se describe la problemática generada por operadoras que ofertan cursos “piratas”, ofrecen formación a un precio muy elevado sin ninguna homologación oficial. Se manifiesta que estas prácticas fraudulentas afectan, sobre todo, a las personas más vulnerables que dilapidan sus ahorros en cursos engañosos, se expone que los compran con la sensación de que al acabarlos les espera un buen puesto de trabajo cuando al final es todo lo contrario. La realidad es que esos cursos son muy accesibles en prensa e internet, se accede a ellos con mucha facilidad. Se plantea “copiar” sus estrategias de comunicación para hacer más accesibles las acciones formativas oficiales.

Prospección de necesidades Formativas

“Antes se hacía, pero la verdad es que en la actualidad no tenemos un estudio prospectivo de las necesidades formativas tanto de empresas como por diferentes localidades con realidades concretas”

En todas las entrevistas surge la importancia de realizar un estudio prospectivo ya que cada lugar tiene una realidad y hay que adaptar la oferta formativa a las demandas de la empresa y a la demanda real de la zona.

Se afirma que la formación que se está impartiendo actualmente no está suficientemente relacionada con la realidad en general, ni de las empresas ni de Tudela. Uno de los problemas que detectan las personas entrevistadas es que los cursos a impartir no se deciden desde la Ribera.

Se debe realizar una labor de diagnóstico más potente. Se apunta la necesidad de investigar los nichos de empleo existentes, acercándose a las empresas para conocer sus necesidades, priorizar líneas y orientar la formación en ese sentido. Se plantea que hay que hacer una reflexión potente y entre todas las empresas, entidades locales y demás agentes implicados y preguntarse cuál es el modelo que se quiere seguir. Existe la opinión generalizada de que hay que intentar sacar el mayor partido posible a lo que ya está hecho.

Algunas entidades hacen prospección de empresas y pueden analizar qué necesidades tienen éstas aunque admiten que su trabajo es limitado. Instan a que se investigue el entorno industrial de la zona principalmente en áreas como el sector agroalimentario, industrial, automoción, mantenimiento industrial, etc.

Se considera complicado ver perspectivas formativas interesantes. Aunque reconocen que para las personas desempleadas tener una actividad y un objetivo ayuda mucho. Se plantea si existe información acerca de cuántas personas han encontrado empleo gracias a esta formación, si se evalúa, etc. porque existe la opinión de que se pueden obtener datos muy interesantes y útiles.

Otra propuesta es que sean las ofertas de empleo que el SNE-NL registra a diario el primer filtro para conocer qué es lo que se necesita realmente ya que actualmente no existe esa interconexión. Se pone el ejemplo de la industria alimentaria, que necesita personas formadas en mantenimiento y a día de hoy apenas se oferta formación en esta área.

Iniciativas innovadoras desarrolladas en la zona.

Desde las diferentes entidades entrevistadas se están llevando a cabo iniciativas muy interesantes que pueden servir de base para otras que se planteen. Existen numerosos ejemplos, uno de ellos es el de Buñuel, donde la animadora sociocultural hace cursos con colectivos específicos: castellano con mujeres, cursos de higiene con gitanas, etc. Realiza un trabajo diario con el que va enganchando a más población y consiguiendo que más gente se apunte a la formación.

Cruz Roja también imparte clases de castellano para inmigrantes. Cuando el alumnado ya es capaz de comunicarse se le introduce en el plan de empleabilidad con el fin de poder hacer entrevistas de trabajo.

Desde el Ayuntamiento de Tudela se van a ampliar los certificados de hostelería que actualmente se imparten y se va a comenzar con el tema agrario porque tienen el equipamiento disponible. También consideraron interesante el tema de la limpieza y han organizado un Certificado de Profesionalidad.

Propuestas de coordinación.

“El programa ERSISI también se puede entender como ese engranaje con los servicios públicos, aunque hacemos una gestión individualizada de los casos. El ERSISI es un mecanismo y una oportunidad para la coordinación, para esa planificación”

Se propone crear un foro de trabajo conjunto entre el SNE-NL, Ayuntamiento de Tudela, Consorcio EDER, Cámara de Comercio y otras entidades. Que sea un foro de propuesta continua y en el que se sondee cuáles son las necesidades formativas de la zona. Argumentan que no se puede funcionar por separado, hay que priorizar y tener más amplitud de miras. El funcionamiento de este foro sería periódico. Los planteamientos de formación deben ser globales y a medio/ largo plazo. Se propone realizar un análisis de los recursos existentes para conseguir que no se duplique la formación ofertada y hacer más eficientes los recursos.

Otra propuesta es que una vez que el SNE-NL subvenciona una acción formativa haya una coordinación vía correos electrónicos o mediante otro sistema. Que haya un intercambio de información y de propuestas de trabajo.

En el Ayuntamiento de Tudela existe un grupo de trabajo interno formado por Industria, Empleo, Servicios Sociales y Juventud para coordinarse entre las diferentes áreas. Si bien se manifiesta que la coordinación debería ser con el SNE-NL.

Desde Servicios Sociales de Base sostienen que la relación con el SNE-NL está bien, es fluida e intentan ayudar cuando hay problemas.

Homologación de espacios.

El modelo del SNE-NL es el Certificado de Profesionalidad que parte de una homologación de espacios y formadores. En la actualidad existen problemas en cuanto a esta homologación. En dos entrevistas diferentes se pone el ejemplo del certificado de socorrismo acuático que exige que las piscinas tengan una profundidad de 2 metros. En Tudela la profundidad máxima es de 1,80 metros al igual que en el resto de piscinas nuevas que se están construyendo por un tema de eficiencia energética. Por este motivo no se puede llevar a cabo.

“La homologación de espacios para la formación está entrando en un círculo vicioso del que es difícil salir”

Existen muy pocas entidades homologadas. Desde el Ayuntamiento de Tudela se hizo un estudio y se comprobó que la mayoría de entidades homologadas para Certificados de Profesionalidad lo estaban en Comercio y Márketing. Sin embargo, se afirma que esto no es lo más demandado. Lo más solicitado es todo lo relacionado con el tema agrario, mantenimiento, sector agroalimentario, hostelería y turismo.

También se resalta la diferencia de requisitos exigidos para homologar espacios para Educación y para Empleo. En Tudela se planteó crear una FP de Hostelería que finalmente derivó en un Certificado de Profesionalidad por este motivo.

Una de las propuestas que se plantean es destinar una parte del presupuesto a que Entidades Locales o privadas homologuen sus espacios. Se propone invertir en crear espacios homologables u homologar los ya existentes. También se menciona que deberían facilitarse los medios a las Entidades Locales, por ser titulares de espacios públicos, para que puedan homologar espacios y ofrezcan un abanico de formación más amplio. Por su parte, las empresas quieren formar a gente para que luego se quede a trabajar.

Existe la opinión de que teniendo el Gobierno de Navarra espacios como la Ciudad Agroalimentaria se pueda impartir formación en este sector haciendo una pequeña inversión.

Se plantea la necesidad de crear un Centro integral de formación para el empleo que sea un espacio de referencia. En diferentes ocasiones, lo han denominado como un Iturrondo II.

“O se tiene cintura y flexibilidad para los espacios o poco se va a poder homologar”.

Propuesta de proyecto piloto de transporte

“Una línea de autobús que conecte diferentes municipios con el centro donde se realice la formación, proporciona una comodidad y seguridad ya que te llevan y te traen”

Se propone llevar a cabo un proyecto piloto relacionado con el transporte ya que se detecta que éste es uno de los mayores obstáculos referidos a la hora de formarse. Se plantea poner en marcha un sistema de transporte que conecte diferentes pueblos con la formación existente. Los horarios de inicio y fin de la formación estarán coordinados para que no haya problemas con la llegada a tiempo del alumnado.

7.-A MODO DE PRESCRIPCIONES

A continuación se sintetizan varias líneas de actuación en relación con la realidad de la formación planteada a lo largo del documento.

FORMACIÓN PERSONALIZADA PARA PERFILES CONCRETOS

Los perfiles de personas desempleadas son diversos y en ocasiones, presentan condiciones sociales de vulnerabilidad extrema. Se propone seguir en la línea ya iniciada de un sistema de formación personalizado según los diferentes perfiles.

Se demanda implementar en algunos casos concretos sistemas de atención de procesos de tutorización personal.

Una línea de trabajo sería desarrollar talleres de competencias transversales y alfabetización digital a través de un modelo de impartición estimulante para estas personas y con vocación práctica a fin de que adquieran conocimientos básicos que les faciliten el acceso a otras modalidades formativas, permitiendo que se empoderen y motiven. Talleres que sean un instrumento de empuje.

REALIZACIÓN DE ESTUDIOS PROSPECTIVOS DE DEMANDAS FORMATIVAS DE LAS EMPRESAS

En diferentes entrevistas, se reconoce el avance conseguido, pero se pone de manifiesto que la formación para el empleo debe adaptarse aún más a las demandas reales de las empresas.

Se plantea llevar a cabo medidas de análisis de prospección de necesidades formativas con las empresas de la zona y que se actualice periódicamente para detectar los cambios en las demandas a tiempo real.

De igual modo, se propone incidir en la interlocución con las empresas impulsando canales de comunicación estables en el tiempo posibilitando sinergias o impulso de acciones conjuntas de manera estratégica. El cambio de la formación no se entiende sin un liderazgo compartido entre la Administración y el sector empresarial. Las acciones formativas tienen que ir acordes al contexto socioeconómico de la zona en cuestión.

CAMPAÑA DE INFORMACIÓN SOBRE CERTIFICADOS

Se considera necesario poner en marcha una campaña de información y difusión a las empresas sobre los Certificados de Profesionalidad ya que las personas expertas señalan que hay un gran desconocimiento por parte del sector empresarial. Como consecuencia de este desconocimiento no exigen ni valoran especialmente que la persona candidata a un puesto de trabajo disponga del título de Certificado de Profesionalidad. Sin embargo, se aprecia positivamente la realización de prácticas y el conocimiento del puesto y las funciones a desempeñar.

En la descripción de las ofertas de trabajo hay que considerar la definición del puesto y los requerimientos formativos. Una identificación adecuada de las funciones del puesto de trabajo puede permitir determinar carencias formativas que pueden solventarse a través de la formación para el empleo.

VINCULACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS AL TERRITORIO

Como se ha comprobado a lo largo del estudio, la Ribera de Navarra tiene características propias que difieren de las del resto del territorio. Sus especificidades han de ser tenidas en cuenta a la hora de programar la formación. Una programación centrada en los sectores estratégicos que interesan para el desarrollo económico y social de la zona. El conocimiento profundo de la presente coyuntura es vital para poder poner en marcha una formación que sea de utilidad y tenga éxito, que garantice la empleabilidad.

A través de un trabajo proyectivo pueden detectarse nuevas líneas de empleabilidad acordes a la realidad del territorio. Esta vinculación al territorio tiene que ser de carácter estratégico, no anclándose únicamente al sector primario, a un sistema de monocultivo, sino que sería conveniente adentrarse en otros sectores innovadores

GESTIÓN DE CONVOCATORIAS

Se plantea que las convocatorias de formación sean flexibles y exista capacidad de adaptar la formación y tiempos a las demandas detectadas por los diferentes agentes. De esta forma, se subvencionaría según su adecuación a las líneas de interés trazadas y a las demandas concretas detectadas en la zona. Los informantes clave valoran que no existan solapamientos y sobredimensión de determinadas formaciones. De igual modo, se resalta la importancia de

estructurar un calendario compartido evitando concentrar la formación en determinados meses del año. Una vez detectada una carencia formativa se sugiere agilizar la respuesta, procurando la inserción laboral de personas en desempleo sin demora.

IMPARTIR FORMACIÓN EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO EN LA CIUDAD AGROALIMENTARIA

La Ribera dispone de una estructura económica fuertemente basada en la agricultura intensiva y en la industria agroalimentaria. Desde los informantes clave se expone la importancia de avanzar en la innovación de este sector al mismo tiempo que plantean la sensación de cierta infratilización de la Ciudad Agroalimentaria en materia formativa. De tal suerte, proponen impartir acciones formativas innovadoras en este espacio.

COMPROMISO CONTRATACIÓN Y CONTRATO FORMACIÓN

A lo largo del estudio se ha detectado que la falta de compromiso y motivación son dos consecuencias de la situación socioeconómica que padecen las personas en disposición de formarse. Esto va unido a la urgencia, en muchos casos, de obtener ingresos aunque sea en empleos precarios y temporales.

Si existiera un compromiso de contratación posterior y/o contrato de formación, reportaría tranquilidad económica a las personas en formación para poder finalizar el curso en cuestión. Desde los informantes clave se afirma que el compromiso real de contratación por parte de las empresas tras la realización de determinadas formaciones hace que la implicación de las personas en formación sea mayor.

PRÁCTICAS REMUNERADAS Y EMPRESAS

Las prácticas en empresas son consideradas de vital importancia y no se concibe que una formación para el empleo pueda tener éxito sin un período de prácticas. Además, las empresas valoran la experiencia más que la titulación así que las personas en formación cada vez exigen más prácticas porque saben que se va a apreciar en el acceso a un puesto de trabajo. Por ello, se demanda potenciarlas.

Se remarca que aunque las becas están llegando a tiempo, hay que procurar hacer un seguimiento e informar ampliamente de su existencia. En perfiles concretos un retraso en la recepción de la beca puede ocasionar el abandono repentino del curso.

REVISIÓN DE LOS CANALES DE DIFUSIÓN SNE-NL

Se ha detectado que la información sobre formación no llega a todos los colectivos por igual dado que cada colectivo tiene canales propios. Habría que hacer una revisión de los canales de difusión actuales. También es importante que los cursos subvencionados por el SNE-NL se publiciten, sean visibles y estén actualizados.

Hay determinadas franjas de edad a las que ya no se llega con los medios tradicionales “offline”. Con la generalización del acceso a las nuevas tecnologías, cada vez más la información se busca a través del móvil inteligente. Para lograr mayores impresiones es importante realizar una apuesta en firme por los medios digitales. En esta línea se recomienda potenciar el uso de aplicaciones móviles ya creadas.

FORO DE COORDINACIÓN

Para mejorar la coordinación entre las diferentes entidades que trabajan en el ámbito de la formación se propone crear un foro de trabajo conjunto entre el SNE-NL, Ayuntamiento de Tudela, Consorcio EDER, Cámara de Comercio y otras entidades implicadas. Este foro de funcionamiento periódico se plantea como un espacio de propuesta continua en el que se sondee cuáles son las necesidades formativas de la zona.

SUBVENCIONAR LA HOMOLOGACIÓN DE ESPACIOS Y FLEXIBILIDAD

Se solicitan subvenciones y ayudas tanto económicas como técnicas para poder homologar espacios. Asimismo, se sugiere mayor flexibilidad en los requisitos para homologar.

PUESTA EN MARCHA DE UN CENTRO INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE REFERENCIA

Se afirma que es necesaria la puesta en marcha de un centro público integral de formación para el empleo que sea referente en toda la Ribera de Navarra, sería un centro que cumpla la función del Centro de Formación Iturrondo en Pamplona. Estaría liderado por el SNE-NL.

CREAR UN SISTEMA DE TRANSPORTE PILOTO-SERVICIO AUTOBÚS

Otro de los problemas detectados en el acceso a la formación es la falta de transporte. Para tratar de solucionarlo se propone crear una experiencia piloto consistente en la puesta en marcha un sistema de transporte que conecte diferentes localidades con la formación ofertada. Los horarios de inicio y fin de la formación estarán coordinados para que no haya problemas con la llegada a tiempo del alumnado.

De esta forma el curso y el transporte estarían vinculados desde un inicio y no sería necesario solicitar becas de transporte. Esta propuesta acaba con el discurso de la movilidad como barrera para el acceso a la formación.

UN MODELO DE ECOSISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



ANEXOS

Guion Entrevista informantes clave

- ❖ Aproximación general a la situación laboral en la Ribera, poniendo énfasis en la realidad de las personas desempleadas.

- ❖ Aproximación a la situación de la oferta formativa. Identificación de problemas.

- ❖ Mirada carencial, recoger las necesidades que tiene el colectivo de personas desempleadas en materia de formación. Necesidades detectadas en cuanto al acceso, a la temática, a la organización... ¿carencias? ¿barreras detectadas?

- ❖ Mirada apreciativa, recoger las potencialidades que tiene la entidad para atender estas necesidades. Identificación de ejes de mejora, ¿cómo fortalecer los servicios/recursos actuales?

- ❖ Mirada proyectiva con perspectiva abierta para recoger deseos y acciones de mejora.

- ❖ Propuestas para la vinculación de acciones formativas con el territorio. Nuevas líneas metodológicas de impartición e información.

Guion Focus Group

- ❖ Aproximación general a la situación laboral de la Ribera, énfasis en la realidad de las personas desempleadas.
- ❖ Coordinación con entidades relacionadas con el objeto de estudio, ¿cómo es?
- ❖ Aproximación a la situación actual de las acciones formativas, ¿qué peso tiene la formación en su labor de orientación? Identificación de problemas.
- ❖ Expectativas y oportunidades de los programas de formación para personas en desempleo según perfiles (edad, nivel de estudios), ¿cuáles son?
- ❖ Expectativas puestas en la oferta formativa por parte del personal de orientación.
- ❖ ¿Con qué expectativas acuden las personas desempleadas a las acciones formativas?
- ❖ ¿Formación para el empleo percibida como herramienta de promoción social? ¿Otras motivaciones?
- ❖ Feedback recibido sobre las acciones formativas y demandas de las personas desempleadas. ¿Compromiso con las personas desempleadas?
- ❖ Información sobre los cursos de formación. Difusión y canales, ¿es accesible?
- ❖ ¿Existen barreras en la comunicación?
- ❖ Barreras detectadas en el acceso a los programas de formación para el empleo.
- ❖ La Ribera, una mirada carencial y apreciativa. Propuestas que vinculen acciones formativas con el territorio
- ❖ Nuevas líneas metodológicas de impartición e información. Propuestas para las diferentes realidades del colectivo de personas desempleadas. Mirada proyectiva futuras acciones formativas. Aspectos como la edad, nivel de estudios, formato y duración de las acciones formativas, actividades prácticas remuneradas, certificados, etc.

Índice de gráficos y tablas

Gráfico 1. Representatividad de la población inmigrada según territorio (1996-2016)	pág. 15
Gráfico 2. Tasas de Pobreza en Navarra	pág. 16
Gráfico 3. Distribución porcentual de las personas desempleadas por Municipio, Edad y sexo	pág. 18
Tabla 1. Datos de paro registrado a 1 de septiembre de 2017	pág. 17
Tabla 2. Comparativa de grupos con mayor intensidad en el desempleo en 2016	pág. 19

Equipo



Luis Campos Iturralde

- Licenciado en Sociología por la Universidad Pública de Navarra realizando estancias de estudios en la Birmingham City University (Reino Unido). Ha desarrollado investigaciones cualitativas y participativas en diversos ámbitos relacionados con el desarrollo local y la igualdad de oportunidades.
- En los últimos años ha centrado su actividad profesional en el asesoramiento de proyectos de formación para el empleo, evaluación de políticas públicas y análisis de la situación y evolución del mercado de trabajo. Docente de evaluación y medición del impacto de proyectos sociales. Miembro del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología de Navarra.

Félix Taberna Monzón

- Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, fue profesor en la Universidad Pública de Navarra, UNED y Escuela de Adaptación Social del Gobierno de Navarra.
- Dirigió el Instituto Navarro de Administración Pública, encargado, entre otras funciones, de evaluar las políticas públicas.
- Miembro del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología de Navarra.

Maria Ibarrola Lostalé

- Licenciada en Sociología por la Universidad Pública de Navarra.
- Experta en políticas, planes, programas e intervenciones en el ámbito de la igualdad.
- En los últimos años ha realizado trabajos en el campo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, juventud, procesos comunitarios con metodologías tanto cuantitativas como cualitativas y participativas.
- También ha participado en el seguimiento de Programas Europeos y sus indicadores y en proyectos relacionados con el empleo en Navarra.
- Interventora en el Colegio de Sociología y Ciencia Política de Navarra.

Gonzalo Reguera Zariategui

- Licenciado en Sociología por la Universidad Pública de Navarra realizando estancias de estudios en la Università di Pisa (Italia).
- Máster Universitario en Dinámicas de Cambio en las Sociedades Modernas Avanzadas por la Universidad Pública de Navarra.
- En los últimos años ha realizado trabajos en diversos ámbitos relacionados con juventud, el desarrollo local y procesos comunitarios con metodologías tanto cuantitativas como cualitativas y participativas.
- Experiencia en Social Media y SEO.
- Miembro de la Comisión de Participación Ciudadana del Colegio de Sociología y Ciencia Política de Navarra.