

Universidad de Granada

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Departamento de Sociología



Máster Universitario

Problemas Sociales: Dirección y Gestión de Programas Sociales.

Análisis de la Orientación Laboral como Política
Activa de Empleo en Andalucía

Trabajo Fin de Máster

Septiembre, 2015

Alumna:

Olga Laguna Mattei.

Tutor:

Rafael Martínez Martín.

Como todos sabemos, el trabajo ocupa un lugar fundamental en nuestras vidas: nos da un sentido de propósito e identidad, y nos permite obtener ingresos para satisfacer nuestras necesidades materiales. El trabajo es uno de los principales mecanismos que usamos para relacionarnos con los demás.

Se trata a la vez de una responsabilidad individual y de una actividad social, que a menudo requiere la colaboración en el seno de un equipo. Puede ser fuente de dignidad y de satisfacción. Pero también puede ser fuente de explotación y frustración. Para las familias y las comunidades, el hecho de disponer de un trabajo decente es un elemento fundamental para la estabilidad y el progreso social.

OIT. 2006

ÍNDICE.

Introducción	3
Marco Teórico	5
Situación Actual del Desempleo	5
La Importancia Social del Empleo	9
El Desempleo como Problema Social	12
Las Políticas Activas de Empleo	20
Objetivos e Hipótesis de la Investigación	26
Objetivos	26
Hipótesis	27
Metodología	28
Datos Secundarios	29
Datos Primarios	30
Población y Muestra	32
Resultados	37
Conocer los programas de empleo existentes y su relevancia en la solución del desempleo como problema social, así como fijar las necesidades de los demandantes de empleo para determinar si se cubren con el diseño actual de las PAE	38
Conocer las propuestas que los orientadores laborales consideran oportunas para la mejora de los programas de empleo.	71
El problema del desempleo en la comunidad andaluza.	82
Conclusiones	85
Propuestas de mejora	86
Líneas de investigación	98
Referencias	99
Anexos	107

INTRODUCCIÓN.

Basándonos en el Artículo 1 de la Ley 56/2003 de Empleo, la finalidad de las Políticas de Empleo es la creación de empleo con el fin de alcanzar el pleno empleo a través del ajuste correcto entre la oferta y la demanda, velando por la calidad y amparando las situaciones de desempleo.

En el primer apartado de este documento se pone de manifiesto, gracias a la revisión de los datos estadísticos publicados por los organismos competentes en la materia, que la finalidad de crear empleo de las políticas de empleo y su capacidad para insertar a los desempleados, está muy lejos de ser alcanzada. Desde hace años, achacamos esta grave situación a la crisis económico financiera que desde el año 2008 venimos sufriendo en nuestro país y que ha llevado al desempleo a un número desorbitado de ciudadanos; sin embargo, en nuestra investigación no sólo somos conscientes de las consecuencias que esta crisis tiene y de sus repercusiones, sino que además hemos querido cuestionarnos acerca de la eficacia de las Políticas de Empleo; no sólo nos planteamos si su diseño es el más correcto, sino que cuestionamos más bien si la ejecución de dichas políticas podrían ser susceptibles de mejora de tal modo que los recursos e infraestructuras con las que cuenta la administración fueran eficaces y eficientes.

Todos sabemos que aunque una idea sea buena, a veces no alcanza resultados exitosos; gracias a mi experiencia como Orientadora Laboral dentro de la Red Andalucía Orienta pude comprobar que éste es el caso de las Políticas de Empleo al considerar que el asesoramiento y creación de itinerarios personalizados con los facilitar la inserción de los desempleados, es una política necesaria para mejorar el capital humano en nuestra comunidad, pero que en su desarrollo o ejecución existen factores que impiden alcanzar el propósito deseado. De este modo, y tomando la propuesta lanzada por Fernández (2013)

Otra de las razones de nuestra elevada tasa de desempleo, pudiera estar en el propio diseño o concepción de nuestras políticas de empleo lo que, cuando menos, debiera llevarnos a reflexionar mínimamente sobre esta cuestión y, en su caso, a proponer alternativas más viables y eficaces. (Pág. 405)

Esta propuesta, a la que se le sumó más tarde la noticia aparecida en el Telediario de TVE el 11 de junio de 2015 bajo el título: *Conseguir empleo, cuestión de contactos según el INE*, (véase Anexo 1) donde se manifestaba que

En los últimos cinco años, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), lo más efectivo ha sido buscar trabajo a través de amigos, familiares o conocidos. Los centros de formación, las agencias privadas de colocación y los servicios públicos de empleo han sido los recursos menos efectivos para encontrar trabajo.

Apoyan la idea de que, si ya la crisis ha destrozado el mercado de trabajo, las Políticas Activas de Empleo y sus Programas de Orientación e Inserción no han ayudado a paliar la grave situación de desempleo, pues las personas que encuentran trabajo no lo hacen gracias a los servicios públicos de empleo poniendo en duda la efectividad de estos.

Así, la finalidad de nuestro estudio es conocer los Programas de inserción laboral competencia de la Consejería de Empleo y analizar su adecuada respuesta a las necesidades de los demandantes de empleo.

Para alcanzar este objetivo, resulta evidente contar con la experiencia de los profesionales que trabajan día a día con los demandantes de empleo, su conocimiento acerca de las necesidades que estos usuarios tienen y les demandan, así como las limitaciones que hacen que estos programas no alcancen la calidad deseada. Gracias al análisis de los datos recabados por diversas fuentes así como los generados a través de las entrevistas a los expertos, nuestro estudio pretende acabar exponiendo una serie de propuestas de mejora basadas en los resultados y el conocimiento adquirido así como otras posibles líneas de análisis con las que seguir limando y mejorando las Políticas Activas de Empleo en Andalucía.

MARCO TEÓRICO.

1. SITUACIÓN ACTUAL DEL DESEMPLEO.

*<<Un hombre no es pobre porque no tiene nada, sino porque no trabaja>>
Montesquieu. El Espíritu de las leyes.*

Como reza en el Art. 35 de la Constitución Española <<todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo>> sin embargo desde la segunda mitad del siglo XX se ha establecido en nuestra sociedad una situación de desempleo como nunca antes se había conocido.

Desde la crisis energética de 1973, para Macionis & Plummer (2011), existe en todas las sociedades industriales el llamado <<desempleo estructural (...) viene generado por la misma evolución de la economía>> (pág. 442); para Giddens & Sutton (2014) el concepto de desempleo estructural es <<el que describe la falta de trabajo que ocasionan las grandes transformaciones económicas y no las circunstancias de cada individuo>> (pág. 342). En el siglo XXI, con el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa en 2005, se centraron los esfuerzos de la Unión Europea en el crecimiento y en la búsqueda de más empleo y de mayor calidad; a pesar de este propósito, y como consecuencia de la crisis económica y financiera que comenzó en 2008, la situación de paro ha empeorado notablemente, especialmente en España, donde esta situación se ha cobrado un alto precio debido a la masiva destrucción de empleo que ha llevado a que las altas tasas de desempleo crecieran a un ritmo vertiginoso llegando a ser el problema más grave para la economía española y siendo la imposibilidad de acceso al mundo laboral una situación realmente dramática para miles de ciudadanos.

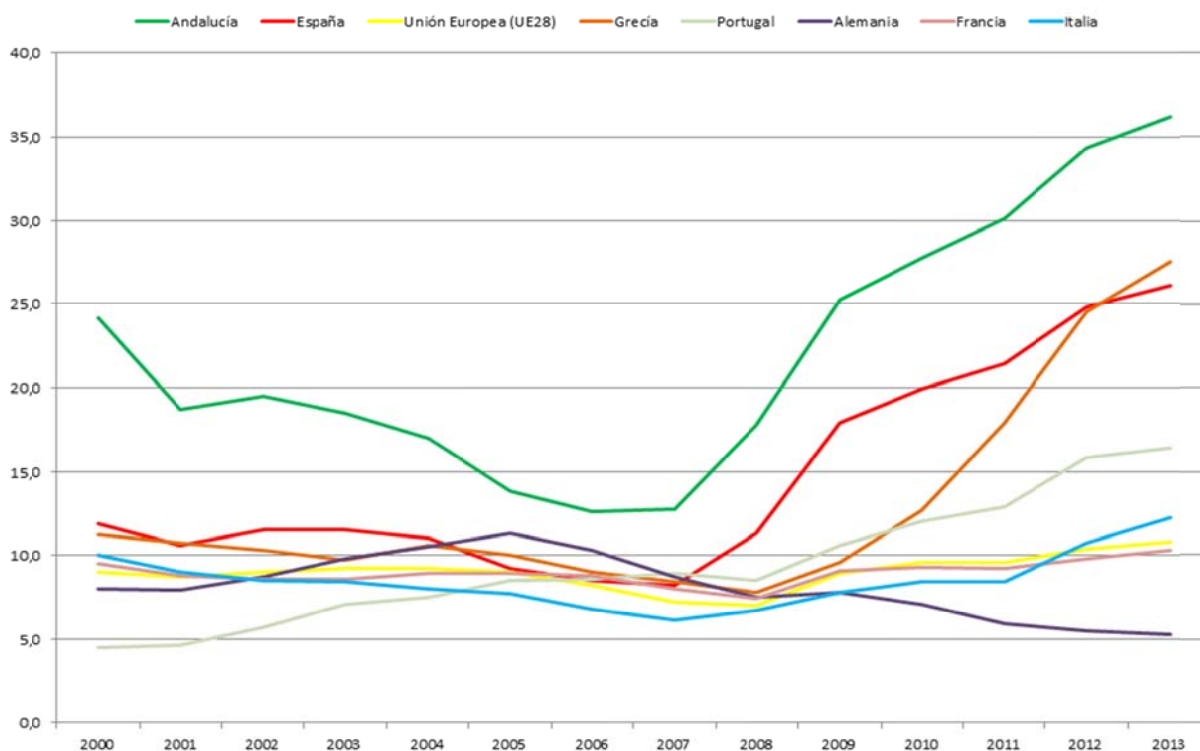
Según la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el paro pasó de 1.840.900 personas en el año 2006 a alcanzar los 6.051.100 de desempleados en el 2014. Si tomamos como referencia los datos publicados por el SEPE¹, el promedio del paro registrado (véase anexo 2) alcanzó en el año 2013 los 4.845.302 personas desempleadas siendo el mes de febrero su pico más alto superando los 5 millones de parados en nuestro país, que comparado

¹ SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

con el 1.954.984 que teníamos en julio de 2006 supone un crecimiento del paro del 8.5% en 2006 y 8.2% en 2007 hasta un 26.1% en 2013 de personas consideradas población activa y que, queriendo trabajar, no puede porque no encuentra un empleo.

Es indudable que el desempleo es la causa directa de la caída de la actividad productiva, al igual que lo es el hecho de que haya sido un fenómeno común a todos los países de nuestro entorno económico; sin embargo, el desempleo sufrido por España ha sido superior al resto de países integrantes de la Eurozona (véase Anexo 3). Tal y como se refleja en el Gráfico 1, si comparamos la situación de España con el resto de sus socios en la Unión Europea (UE28), vemos que las cifras alcanzadas en la media de la UE28 en su peor año fue del 12% en 2013, encontrándose España (26.1%) en la segunda posición más grave de paro solo por detrás de Grecia que alcanzaba un 27.5% mientras que Alemania apenas superaba el 5% (5.3%) de personas desempleadas en ese mismo año. Cabe mencionar que, si bien en el año 2013, Grecia superó a España en su porcentaje de desempleo; desde que comenzó la crisis en el 2008, hasta el mencionado 2013, España encabezó el ranking siendo el país con mayor tasa de paro de toda la UE28 y suponiendo la diferencia entre nuestro país y el resto de socios una cifra realmente alarmante.

Gráfico 1: Evolución de la tasa de paro Andalucía - España – Europa.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

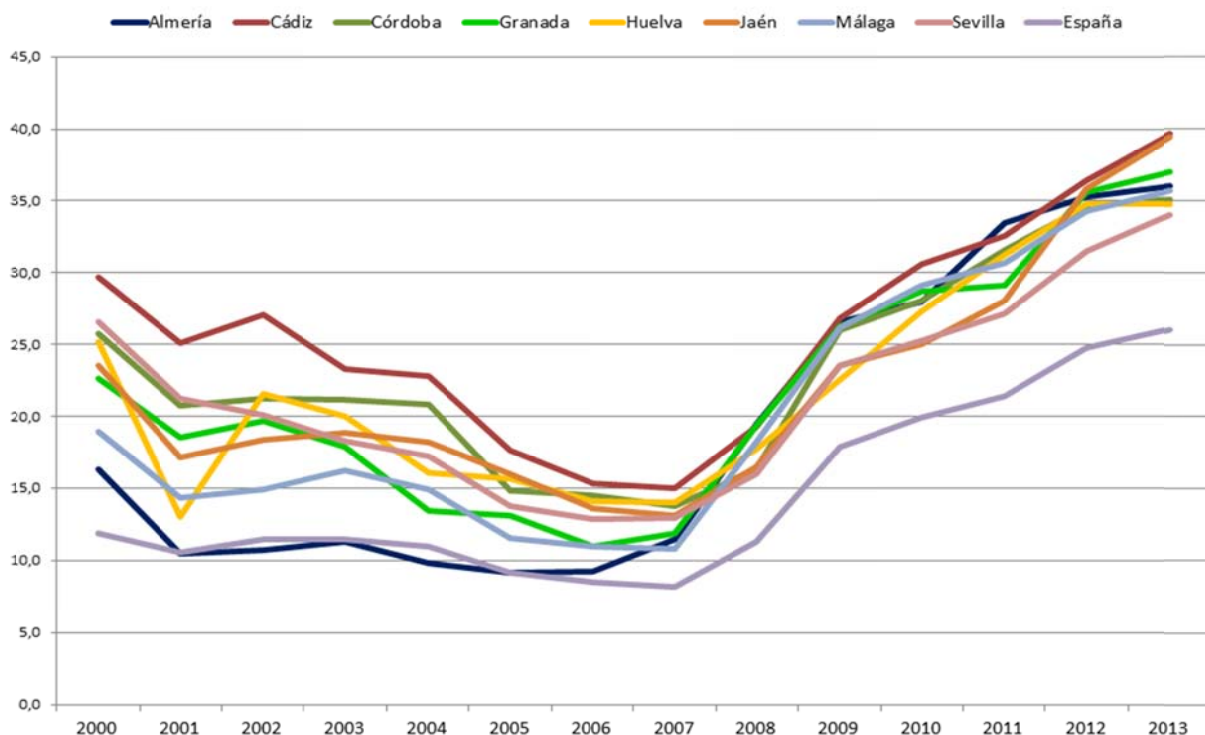
En el preámbulo de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se señala como responsables de esta diferencia entre España y el resto de países a las particularidades de nuestro mercado laboral, a saber:

- Significativo peso de los trabajadores con contrato temporal (...) que constituye una anomalía en el contexto europeo (...).
- Escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas (...).
- Insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo (...).
- Elementos de discriminación en el mercado de trabajo (mujeres, personas con discapacidad, edad, etc.). (BOE núm. 227, Sec. I, pág. 79278)

Con respecto a nuestra Comunidad Autónoma, en el Artículo 10.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía se establece como el primero de los objetivos básicos para la Comunidad <<la consecución del pleno empleo² estable y de calidad>>. Sin embargo, Andalucía es históricamente una de las regiones que más desempleo sufre dentro del territorio nacional y que llegó a alcanzar la cifra de 1.126.452 personas desempleadas en marzo de 2013 (véase Anexo 2), lo que supone un 36.2% de personas en situación de desempleo con respecto del total de la población activa. Podemos además señalar que ninguna de las ocho provincias que constituyen nuestra Comunidad ha estado por debajo de la media española (26.1%) obteniendo Sevilla unas cifras de 34.0% de paro como la provincia con menor porcentaje y Cádiz un 39.6% como la provincia con mayor desempleo según los datos obtenidos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía para el año 2013. Es más, a lo largo de la historia, ninguna de nuestras ocho provincias, a excepción de Almería entre los años 2001 y 2005, ha estado por debajo de la media nacional o igualándola (véase Gráfico 2).

² Entendemos por Pleno Empleo aquella una situación en la que la demanda de trabajo es igual a la oferta; es decir, el desempleo sería igual a cero. En la práctica se considera que existe pleno empleo aun existiendo una tasa (baja) de desempleo, alrededor del 3-4% que correspondería al porcentaje de población activa que se encuentra en un proceso de cambio de un trabajo a otro (desempleo friccional) y a esas personas desempleadas que en un momento determinado no desean trabajar.

Gráfico 2: Evolución de la tasa de paro en las provincias andaluzas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

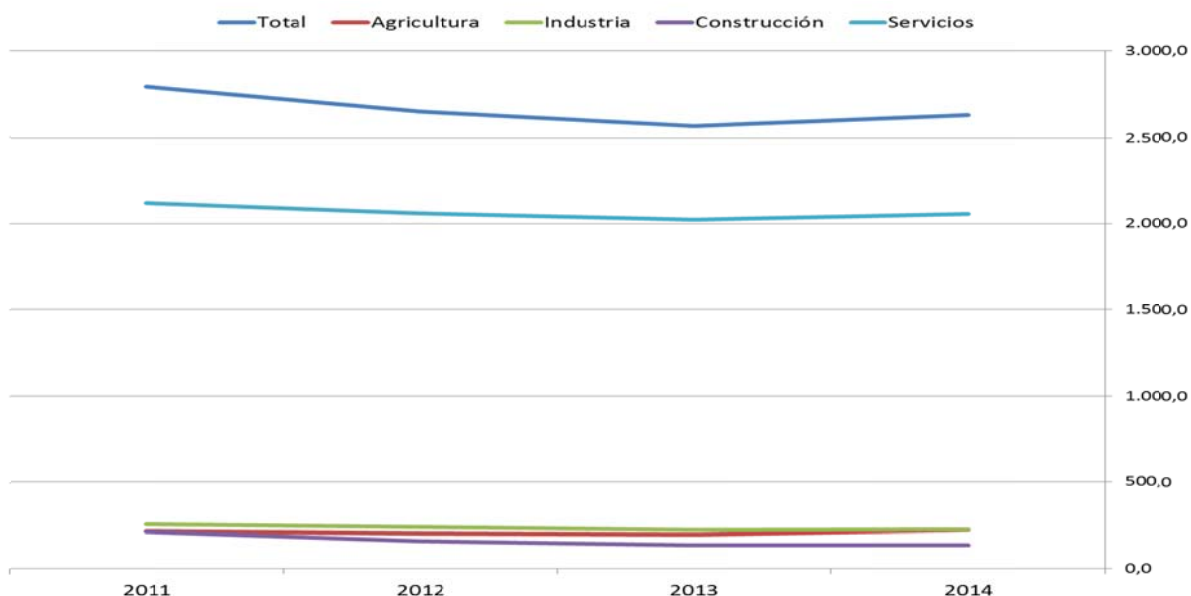
Es por ello, que Andalucía es una de las regiones que mayor desequilibrio (negativo) genera dentro de Europa y que recibe más Fondos Estructurales y de Cohesión con el objetivo de favorecer el desarrollo económico y social de un modo más equilibrado y sostenible; sin embargo, ha sido una de las regiones más castigada por la crisis económica mundial en lo que a desempleo se refiere. En la EPA publicada el último trimestre del año 2014, el paro alcanza un 34,23% en Andalucía.

El mercado de trabajo andaluz se caracteriza por depender en gran medida de dos sectores como son el de la agricultura y el del turismo, ambos marcados por su gran estacionalidad (véase Gráfico 3). Para el Observatorio Económico de Andalucía (2014), <<esta estacionalidad no es suficiente para explicar el empleo precario e inestable>>. Si observamos los datos respecto a estos dos sectores, podemos comprobar que en el sector agrícola, según el Observatorio ARGOS³, desde el año 2007 el número medio de personas demandantes de empleo asciende a más de 200 mil personas cada trimestre; y de los contratos efectuados, más del 99% son de

³ Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Adscrito al Servicio Andaluz de Empleo (SAE) perteneciente a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

carácter temporal. El caso del sector turístico es similar, de los contratos realizados, más del 95% tiene carácter temporal.

Gráfico 3: Miles de ocupados por sector económico en Andalucía.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Lo que sí podemos afirmar es, que <<este tipo de empleos condiciona considerablemente el avance en la productividad en Andalucía>> (Observatorio Económico de Andalucía, 2014); que la poca capacidad de generación de empleo que tiene el mercado de trabajo andaluz es altamente preocupante; que la sensibilidad del empleo a las idas y venidas de los ciclos económicos es elevada; y que los datos evidenciados de desempleo son inasumibles para el desarrollo económico y social de Andalucía, según el INE de la población total andaluza para el año 2013 (8.332.700 personas), tan solo se encontraban ocupados 2.571.500 (véase Anexo 4), lo que supone un grave problema para los ciudadanos.

2. LA IMPORTANCIA SOCIAL DEL EMPLEO.

*<<La importancia adquirida por el trabajo en la sociedad industrial no tiene parangón en la historia>>
(Beck, 1998)*

El trabajo es uno de los elementos socializadores fundamentales en nuestro tiempo, Durkheim <<insistía en que el trabajo crea lazos, derechos y obligaciones entre los ciudadanos, solidaridades sociales>> (Prior & Martínez, 2005, pág. 8). Pero

este es un concepto fruto de la evolución histórica, para entender lo que significa el trabajo en nuestra sociedad sería interesante realizar una breve revisión del concepto y su importancia en las sociedades previas a la nuestra.

En las sociedades primitivas, el trabajo era una actividad necesaria para la propia supervivencia, grupos nómadas de cazadores y recolectores que aseguraban la subsistencia. Estos grupos de nómadas se convirtieron en sedentarios con la aparición de la agricultura y la ganadería, dando origen a los primeros asentamientos y de ahí a lo que hoy conocemos como ciudades.

En la antigüedad clásica, el trabajo manual era indigno, desagradable, e innoble por lo que era desarrollado por esclavos mientras que los ciudadanos o personas libres se dedicaban al trabajo intelectual que no era considerado en sí como trabajo.

En la edad media, el trabajo era realizado por siervos a través del sistema feudal apareciendo las primeras asociaciones, los gremios de artesanos, que dedicaban su trabajo a la producción manual en el taller (ubicado en el propio hogar). <<El trabajo se consideraba como un mal necesario, una práctica indigna propia de la clase trabajadora, pues la nobleza, la virtud y la santidad estaban asociadas a la ociosidad, al no trabajo>> (Martín-Quirós & Zarco, 2009, pág. 23). Con el tiempo aparecieron los comerciantes y mercaderes (futura burguesía) que recogían los productos realizados en los talleres de los artesanos vendiendo estos productos en puestos de los mercados de cada ciudad. Fue en esta Europa medieval, y según Weber (1929, en Martín-Quirós & Zarco, 2009, pág. 24) gracias a la Reforma protestante, donde se produce un primer giro en la consideración del trabajo, que pasa de ser una actividad considerada un castigo y cuyo único objetivo era la supervivencia, a adquirir un cariz espiritual y divino. Para la doctrina luterana <<el trabajo dentro de la sociedad tradicional aseguraría la salvación del alma>> (Weber 1976, en Kelly, 2007, pág. 43). Mientras que para el calvinismo, el empleo lucrativo era un propósito fundamental en la vida, <<la acumulación de bienes servía para demostrar la pertenencia a las filas de los elegidos (...). De este modo el concepto de trabajo se transformó: ahora el trabajo era a la vez un medio económico y un fin espiritual>> (Kelly, 2007, pág. 44).

La aparición de la tecnología, gracias a descubrimientos como la máquina de vapor de J. Watt en el siglo XVIII, nos lleva a la Revolución Industrial. Se sigue equiparando el trabajo con rectitud, y la falta de trabajo era considerado una bajeza social y una irresponsabilidad (Kelly, 2007, pág. 44). En este sistema fabril, los

trabajadores se aglutinan en fábricas (dejando atrás el taller ubicado en el propio hogar) y el trabajo se convierte en una herramienta que obligaba a los pobres a someterse a la mercantilización cambiando su capacidad de trabajo por un salario (trabajo asalariado o empleo). El trabajo se va fragmentando, estandarizando, y mecanizando en un sistema de trabajo en cadena. Junto a esta especialización, o mejor dicho, debido a esta, se producirá una transformación en la organización de la vida social donde las familias dejaban atrás sus campos para trasladarse a unas urbes en constante crecimiento, y donde el ámbito laboral se separa totalmente del ámbito familiar. Se produce un nuevo giro donde el taylorismo y el mercado de trabajo consiguen dejar atrás la concepción idealista del trabajo con un fin espiritual considerándose ahora como <<el indicador convencional para asignar el bienestar nacional y valorar las responsabilidades públicas del ciudadano>> (Kelly, 2007, pág. 45).

Tabla 1: Evolución histórica del concepto de Trabajo.

Concepto	Características
Concepto Heleno	Actividad degradante, reservada a los esclavos y las mujeres.
Concepto Romano	Herederio del concepto heleno: distinción entre labor (actividad penosa, fatigosa) y obrar (actividad creativa artística).
Concepto Judeocristiano	Ambivalencia entre castigo y virtud.
Concepto Medieval	Actividad sucia, reservada a las clases bajas.
Calvinismo	Autorrealización del hombre, actividad moral de purificación y servicio a Dios, vocación.
La Ilustración	Actividad de dignificación única legitimación de la riqueza.
La Revolución Industrial	Factor de producción, distinción entre trabajo y empleo ⁴ .

Fuente: (Köhler & Martín, 2007, pág. 15)

Con la revolución informática y la sociedad postindustrial, ya en el siglo XX, comienzan las primeras luchas por los derechos de los trabajadores y, por lo tanto los gobiernos se ven obligados a intervenir en el sistema laboral comenzando por la

⁴ Empleo: actividad laboral caracterizada por su contrapartida salarial, carácter contractual, función mercantil, naturaleza productiva y dimensión pública (Blanch 2001 en Martín-Quirós y Zarco 2009 p.23). En el trabajo incluimos además el trabajo voluntario y/o el doméstico.

prohibición del trabajo infantil, el establecimiento de salarios mínimos y las primeras garantías para la seguridad en el empleo. Pero es gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación lo que está cambiando actualmente la forma de entender el mundo laboral, tanto como ya lo hizo en su momento la revolución industrial. Tal es el desarrollo alcanzado, que la mayoría de las personas podría realizar su trabajo desde su propia casa, sin embargo, la necesidad de relacionarse es tan grande que el trabajo sigue realizándose en oficinas y/o espacios públicos destinados a tal uso.

Como bien nos indican Martín-Quirós & Zarco (2009),

(...) la modernidad industrial estructura sus relaciones sociales en torno al trabajo productivo, contribuyendo a la identidad de la persona trabajadora, único medio, por otro lado, de integrarse en la sociedad. De este modo, la actividad laboral se ve convirtiendo poco a poco en un mecanismo estructurador de lo personal y lo social, proporcionando a la persona trabajadora estatus laboral, identidad social, sentido de pertenencia y de participación, bienestar subjetivo, etc. (pág. 23)

Es decir, en nuestra sociedad, tener un empleo supone tener un lugar dentro de ella (de la misma sociedad).

3. EL DESEMPLEO COMO PROBLEMA SOCIAL.

<<El desempleo puede tener efectos devastadores en las vidas de los individuos y sus familias>>

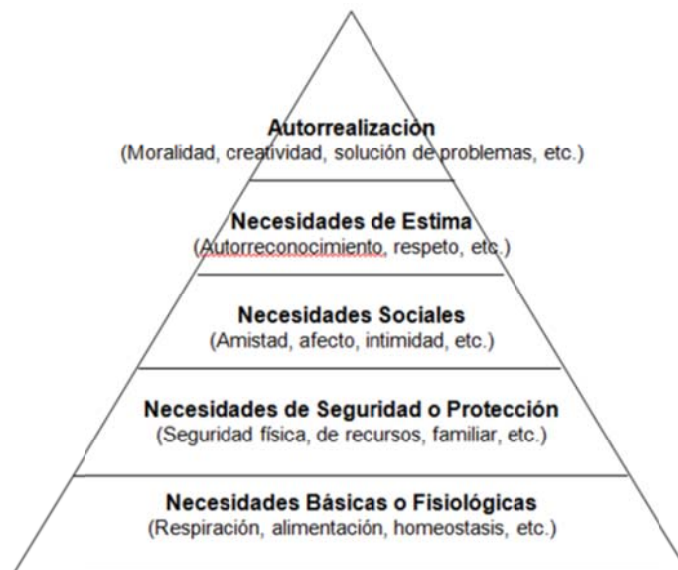
(Macionis & Plummer, 2011)

El significado del desempleo deriva de la falta objetiva de empleo y de sus consecuencias así como del significado social que se le atribuye. A la persona desempleada se le considera una persona ociosa, identificándosele por lo que no hace, convirtiéndose el desempleo en una construcción social llena de estereotipos más que en una simple circunstancia económica. Sin embargo, como bien apunta Giddens y Sutton (2014, pág. 345) *<<la experiencia del desempleo puede ser muy turbadora (...). Evidentemente, la consecuencia más inmediata es la pérdida de ingresos>>*. Y es la cuestión económica la máxima preocupación de los desempleados siendo este el primer problema al que se enfrentan: la falta de recursos económicos. El que tiene un empleo lo realiza a cambio de un salario o

algún tipo de prestación económica; y el que se encuentra en situación de desempleo, necesita encontrarlo para poder acceder así al circuito económico y a los recursos necesarios para la subsistencia.

Muchas son las necesidades y motivaciones que una persona puede tener para querer acceder a un empleo y mantenerlo; según la Teoría sobre la Motivación Humana (o Teoría de las Necesidades) desarrollada por Abraham Maslow en 1943, todas las motivaciones del ser humano están jerarquizadas atendiendo al siguiente esquema:

Figura 1: Pirámide de Necesidades.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Teoría de Maslow.

En esta Teoría se defiende que conforme se van cubriendo las necesidades más básicas, se desarrollan necesidades y deseos más elevados. Nuestro trabajo nos puede permitir alcanzar los niveles de autorrealización deseados, así como necesidades de autoestima y de relaciones sociales; supone además el medio para conseguir autonomía; marca las actividades de las personas, sus ritmos y rutinas; nos permite el acceso al circuito de producción-distribución-consumo de bienes y acceso a servicios necesarios, siendo un distribuidor social de la renta, y a partir de ahí, es capaz de crear roles, estatus e identidad social, suponiendo además el cauce que permite a los otros el desarrollo de la percepción de la utilidad personal e incluso social. <<Es más el tiempo que le dedicamos al trabajo que el que le dedicamos a la familia, la casa, el descanso, la vida social, etc. >> (Servais, 2007, pág. 19). Pero lo fundamental de todo esto es que tener un empleo supone hoy en día una de las condiciones básicas para pertenecer a nuestra sociedad; y no tenerlo puede hacer

que las personas desempleadas se vean desprovistas de todo, no sólo nos impediría el acceso y/o el desarrollo de lo descrito anteriormente, sino que básicamente puede acarrearlos no llegar a cubrir nuestras necesidades básicas (alimentación, abrigo, etc.) debido a la falta de emolumentos, y llevarnos a la exclusión social. A este respecto, la OIT (1992) habla de:

Necesidades esenciales para que el nivel de vida⁵ alcance un mínimo aceptable:

- Alimentación: alimentación diaria y suficiente para reparar las energías consumidas en la vida y el trabajo cotidianos.
- Vestido: suficiente ropa y calzado para poder estar limpio y protegido contra la intemperie.
- Alojamiento: que reúna las condiciones necesarias para dar abrigo en condiciones saludables y provisto de algunos enseres domésticos y muebles.
- Seguridad: protección contra el robo o la violencia, y contra la pobreza debida a enfermedad o vejez.
- Servicios Esenciales: agua dulce potable, obras de saneamiento, asistencia médica, transportes públicos, así como servicios educativos y culturales que permitan a todos los hombres, mujeres y niños desarrollar plenamente sus dotes y facultades. (pág. 3)

La mayor parte de estas necesidades podemos alcanzarlas gracias a nuestros ingresos, es decir, al salario o retribución que percibimos a cambio de nuestro trabajo.

La Poverty and Social Exclusion Survey⁶ distingue cuatro dimensiones por las que un ciudadano puede encontrarse en esta situación de exclusión social: <<empobrecimiento o carencia de recursos adecuados, exclusión del mercado laboral, exclusión de acceso a los servicios, y ausencia de relaciones sociales>> (Macionis & Plummer, 2011, pág. 282). La falta de empleo, y por tanto, el riesgo de sufrir la exclusión del mercado laboral, puede llevar asociado de manera concatenada llegar a alcanzar las otras tres dimensiones.

Desde un aspecto más psicológico, el desempleo provoca la insatisfacción con la vida y el malestar; un abandono de la imagen física y personal; el descenso en las expectativas profesionales y en los niveles de actividad en general, llegando a sentir incluso un “vacío existencial”; aumento de los niveles de ansiedad, inestabilidad e

⁵ Por Nivel de Vida se entiende el grado de bienestar material de que dispone una persona, clase social o comunidad para sustentarse y disfrutar de la existencia. (OIT, 1992)

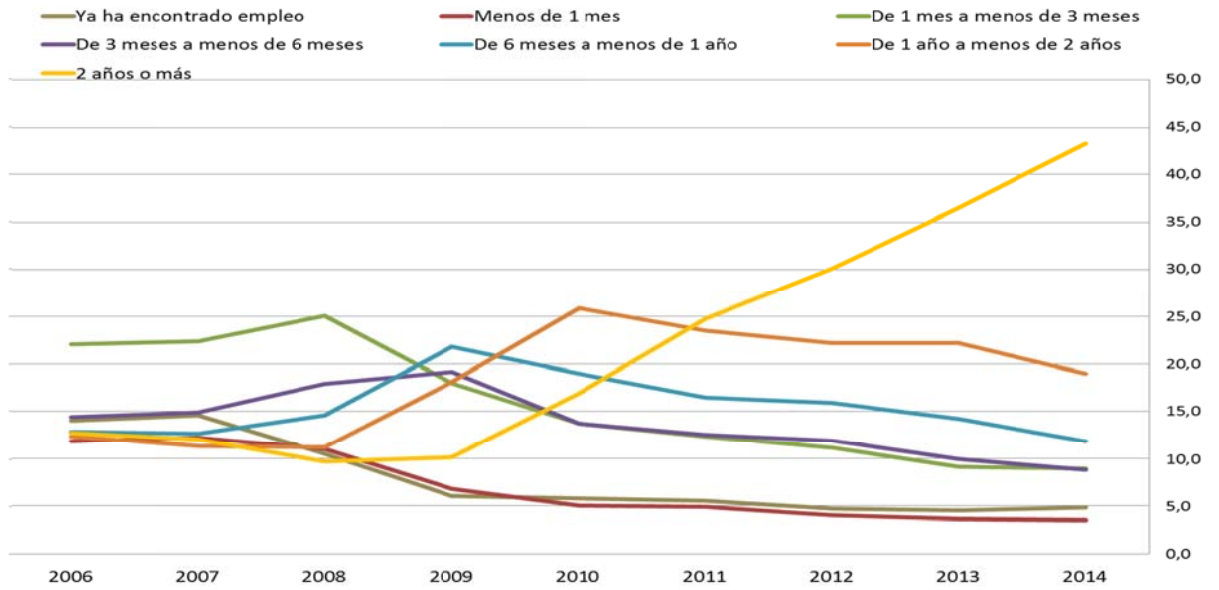
⁶ Encuesta sobre Pobreza y Exclusión Social.

incluso depresiones. Otros efectos del desempleo puede ser, dependencia económica de familiares y pérdida de autonomía; aislamiento, limitación de oportunidades de interacción y de relacionarse con el grupo de iguales; la exclusión o la segregación social; sobrecarga del sistema educativo; aumento de las desigualdades sociales que pueden llevar a situaciones de tensión o conflicto; y creación de una sociedad donde unos tienen acceso a bienes y consumo mientras otros no.

Así mismo, el impacto de la duración del desempleo es un aspecto a tener en cuenta. Una persona que se encuentra en una situación de desempleo menor de dos meses tiene una actitud de “estar de vacaciones”. Entre los tres y los cinco meses, la persona tiene una alta motivación y concentra todos sus intereses en encontrar un empleo. Si pasa el tiempo y se acercan los nueve o doce meses de desempleo comienza a decaer la autoestima llegando a tener dudas sobre su identidad y su valía profesional. Cumplido el año en esta situación, la persona se conforma y puede llegar a renunciar a seguir buscando un trabajo deteriorándose gravemente sus habilidades sociales y personales, siendo cada vez más difícil la reinserción en el mundo laboral y haciéndose crónico el problema. Hemos de apuntar que una persona que llega a una situación de desempleo de un año o más es denominada como Parado de Larga Duración⁷ por las administraciones públicas pasando a ser considerada, a partir de entonces, como una persona en riesgo de exclusión social.

⁷ La situación de parado de larga duración supone estar inscrito como demandante de empleo en los Servicios Públicos de Empleo al menos durante un año de forma ininterrumpida.

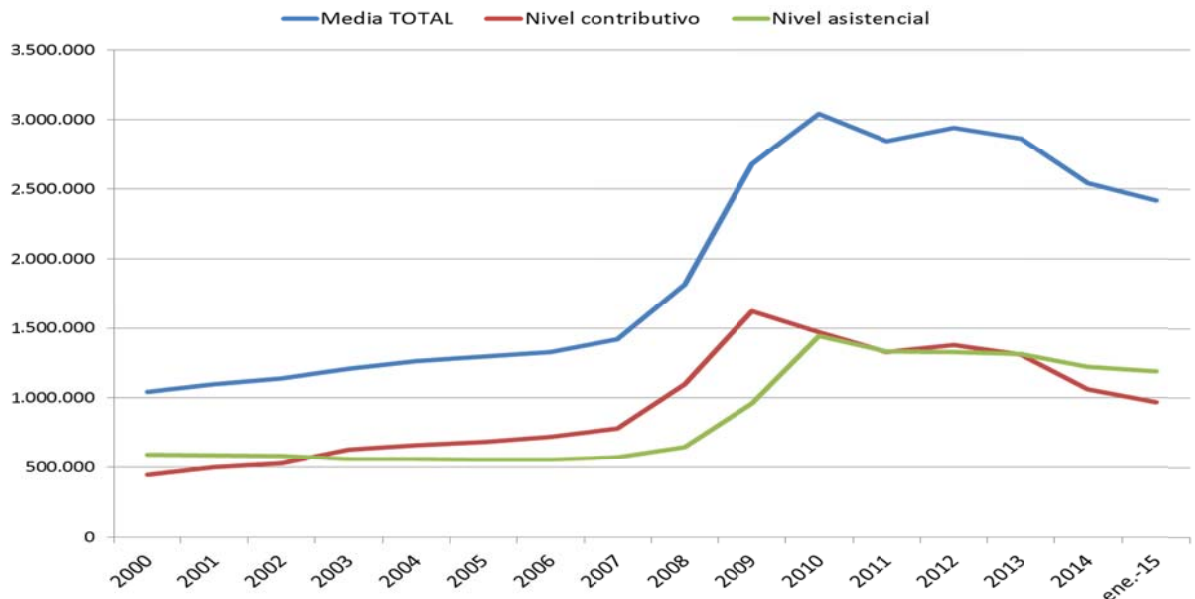
Gráfico 4: Evolución del porcentaje de parados (que han trabajado anteriormente) por tiempo de búsqueda de empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Desde un aspecto macroeconómico, el desempleo ralentiza la inversión y el desarrollo económico del país; supone unos costos añadidos ya que, no sólo la hacienda pública dejaría de recibir parte de sus ingresos (en este caso la parte ingresada a través del pago a la seguridad social) sino que además debe de hacerse cargo del pago de un número mayor de prestaciones.

Gráfico 5: Evolución del número de beneficiarios de prestaciones por desempleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Y es que la economía de un país y el empleo están altamente relacionados, así pues la recuperación económica es sinónimo de generación de empleo, y viceversa; según la OIT (1992), los gobiernos pueden crear condiciones favorables para aumentar la productividad, precisándose los siguientes aspectos:

- Disponer de programas económicos equilibrados de desarrollo económico;
- Adoptar medidas necesarias para mantener el empleo; y
- Tratar de crear oportunidades de empleo para los desempleados o subempleados y para los que pudieran quedar sin empleo como consecuencia de mejoras de la productividad en determinadas industrias.

(pág. 7)

Para Köhler & Martín (2007), tanto la corriente neoinstitucionalista como la crítica/neomarxista <<consideran el mercado de trabajo una institución social que no sólo reparte ingresos, sino que estructura la sociedad, refleja relaciones de poder y de clase e, inevitablemente, es sujeto de intervenciones colectivas y públicas>> (pág.310). Y Corzo (2002) nos indica que <<todos los cambios acaecidos han generado un desequilibrio (...) en el mercado de trabajo, cuyas consecuencias obliga a las autoridades competentes a absorber el problema del desempleo tanto en su dimensión económica como social>> (pág. 369). A este respecto, podemos comprobar la importancia que el empleo tiene para cualquier gobierno haciendo un breve barrido de las propuestas de los diferentes programas electorales que los respectivos partidos políticos presentan a los ciudadanos para las elecciones al parlamento andaluz de 22 de marzo de 2015:

- Ciudadanos (2015):

Reducir el desempleo y aumentar la productividad debería ser hoy el objetivo fundamental del gobierno de Andalucía, los partidos políticos y agentes sociales. (...) queremos una economía andaluza al servicio de las personas favorecedora del crecimiento, los emprendedores y el empleo, por ello apoyaremos y fomentaremos un modelo de crecimiento económico que, sustentado en las empresas (...) y en la innovación, tenga como principal objetivo el empleo, pero también el aumento de la productividad, la eficiencia y la sostenibilidad. (pág. 10)

- Izquierda Unida (2015):

Programa de Empleo Garantizado: el Estado tiene la obligación de garantizar un puesto de trabajo remunerado (con condiciones dignas) a cualquier persona que no haya podido encontrar empleo en el sector privado o en el sector público

tradicional, y que esté preparada y dispuesta a trabajar, sin importar su experiencia profesional, cualificación, sexo, renta o edad. (pág. 21)

▪ Partido Andalucista (2015):

Nuestro principal mensaje es proclamar que con un 35% de paro la prioridad de todas las políticas tiene que ser la lucha contra el desempleo (...). Por el derecho a un empleo digno: Plan de Empleo Urgente y Específico para Andalucía, con especial mención a jóvenes y parados de larga duración. (pág. 17-21)

▪ Partido Popular (2015):

El empleo, nuestra prioridad: (...) Reformas estructurales para luchar contra el desempleo y hacer una Andalucía más competitiva. (...) Reforma de la gestión y ejecución de las políticas activas de empleo. (...) Mapa autonómico de empleabilidad. (...) Medidas específicas destinadas a colectivos con mayores dificultades de inserción laboral. (...) Plan de Activación para el Empleo para las personas desempleadas de larga duración. (...) Estrategia para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad. (pág. 13-14)

▪ Partido Socialista Obrero Español (2015):

El empleo, la verdadera recuperación económica. (...) Nuestro principal objetivo es seguir trabajando por el empleo. Un empleo que debe crearse sobre la base de políticas reales para su generación y de un marco de relaciones laborales donde el derecho a la negociación colectiva tiene que recuperarse de forma efectiva y propiciar un empleo estable y de calidad. (pág. 43)

▪ Podemos (2015):

El empleo: primera prioridad. Es necesario crear empleo digno, en condiciones de calidad. (...) favoreciendo los sectores que más empleo aportan a la economía, apostando por la creación de empleo digno para la juventud e impulsando el liderazgo de la administración en la creación de empleo público de calidad. (pág. 45)

▪ Unión, Progreso y Democracia (2015):

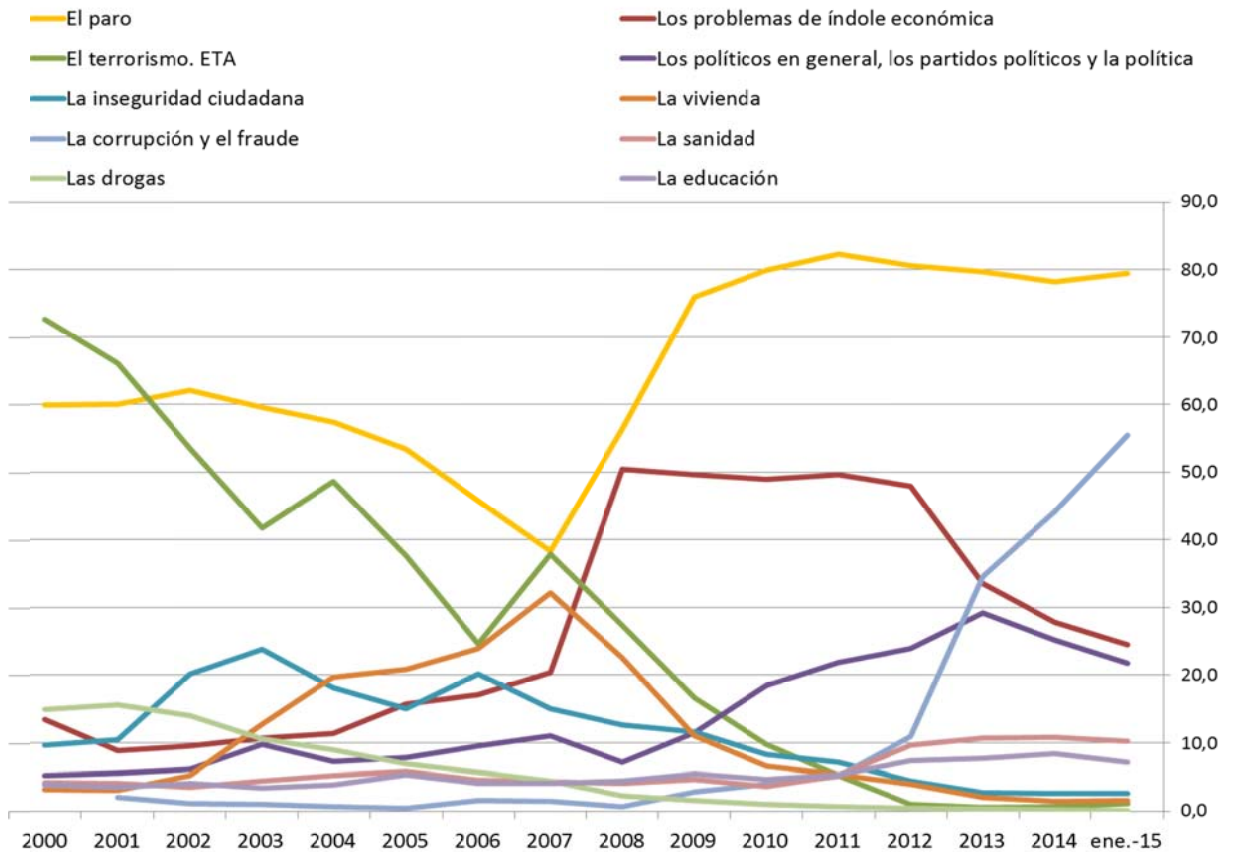
Integraremos y coordinaremos toda actividad política andaluza en materia de fomento de economía productiva y el empleo (...). Consideramos la política de empleo no como una unidad de gestión sino como un eje transversal que debe impregnar todas las políticas económicas sectoriales (...). Optimizaremos las actuales políticas activas de empleo (...). (pág. 48-49)

Alcanzar el pleno empleo es un compromiso que ha pasado a formar parte de la totalidad de las políticas gubernamentales de prácticamente todas las sociedades,

pues es deber de las administraciones públicas desarrollar políticas que cubran las necesidades de sus ciudadanos y que solventen sus problemas.

El último aspecto que debemos abordar, y no precisamente por ello el menos relevante, es la percepción que los propios ciudadanos tienen del desempleo como problema social en nuestro país.

Gráfico 6: Evolución de la percepción de los principales problemas de España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CIS.

Fijándonos en los resultados publicados en el barómetro del CIS a este respecto, en los últimos 15 años, e incluyendo los años de mayor bonanza económica y donde el paro alcanzó sus mínimos históricos (recordemos, mínimo andaluz en el año 2006 con un 12.6%; mínimo español en el año 2007 con un 8.2%), el problema del paro ha sido el mayor problema de este país a lo largo del siglo XXI.

Como Beck indica, <<el trabajo productivo y la profesión, (...) se han convertido en el eje de la existencia>> (1998, pág. 175); por tanto, no tener trabajo <<puede socavar la confianza del individuo en su valor social>> (Giddens & Sutton, 2014, pág. 338).

4. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

*<<El desempleo se consolida como un problema estructural que ocupa el primer puesto en las encuestas de opinión (...) lo cual le sitúa como una de las prioridades gubernamentales>>
(Corzo, 2002).*

El 17 de diciembre de 2013 se publicó en BOE la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo que sustituyó a la anterior Ley Básica de Empleo 51/1980. El objetivo de este cambio se regía por las transformaciones acaecidas en la organización territorial de España de los últimos años y a los cambios socioeconómicos y los desequilibrios que se estaban produciendo dentro del territorio nacional. Con este cambio, el Estado regula a partir de entonces las Políticas de Empleo definidas en su Art. 1 como

(...) el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo. (pág. 3)

En la práctica, la nueva ley vino a suponer una modificación de la estructura en lo que a organismos y competencias se refiere, pasando el antiguo Instituto Nacional de Empleo (INEM), con competencias exclusivas en todo el territorio nacional, a convertirse en el Sistema Nacional de Empleo⁸ (SNE) cuya estructura pasó a estar constituida por el SEPE¹ de una parte, y por los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas de otra; en el caso de Andalucía el denominado Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

En términos generales, el SEPE gestiona las Políticas Pasivas de Empleo (PPE), entendidas como <<medidas que tiene como objetivo responder a las situaciones de carencia de los desempleados, asegurándoles un cierto nivel de ingresos>> (Köhler & Martín, 2007, pág. 312); aunque también contempla entre sus competencias diversas acciones como las de coordinar a todos los Servicios Públicos de Empleo; elaborar junto a los Servicios de las comunidades la Estrategia Española de

⁸ SNE definido como: <<Conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo>> (Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, 2015)

Activación para el Empleo⁹ y los Planes Anuales de Política de Empleo; y potenciar el Observatorio de las Ocupaciones en coordinación con los diferentes Observatorios que establezcan las comunidades (Art. 13 Ley 56/2003, pág. 9), el Observatorio ARGOS en el caso de la Comunidad Andaluza.

Por su parte, los Servicios Públicos de Empleo tienen básicamente dos grandes competencias (Art.17), por una parte la gestión de la Intermediación Laboral definida en el Art. 20 de la Ley de Empleo como <<(…) el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo, para su colocación>> (pág. 15). Y por otra parte, desarrollar las Políticas Activas de Empleo (PAE) entendidas como <<medidas destinadas a incidir directamente en el funcionamiento del mercado de trabajo para aumentar el nivel de empleo o reducir el desempleo>> (Köhler & Martín, 2007, pág. 312), y definidas en el Art. 23 de la Ley 56/2003 como

(…) el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. (pág. 17)

La justificación por la que el INEM se dividió en estructura y competencias, se debe a que cada Servicio Público de Empleo debe de ajustar sus políticas, y por tanto, sus planes de empleo, a las características socioeconómicas y laborales de su territorio y de esta forma gestionar de forma más eficaz y generar un mayor impacto con aquellas actuaciones que mejor incidan en su población, siendo capaces de cubrir sus necesidades con el objetivo de alcanzar el pleno empleo. De este modo, y tal y como expone la Ley de Empleo, <<la implantación de las políticas activas [en la antigua Ley Básica de Empleo] era muy moderada, mientras que la protección por desempleo era concebida exclusivamente como prestación económica en las situaciones de falta de trabajo>> (pág. 1), pero el actual objetivo de esta Ley es <<incrementar (…) las oportunidades de incorporación [al mercado de trabajo] para conseguir el objetivo del pleno empleo>> (pág. 2) ofreciendo a los desempleados un servicio que sea efectivo y de calidad, y con una atención personalizada, pues el fin

⁹ <<La Estrategia Española de Activación para el Empleo reflejará las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, e incluirá tanto los servicios y programas que realizan los Servicios Públicos de Empleo con fondos estatales como los que las Comunidades Autónomas realizan con recursos económicos propios>> (Art. 4 bis 3, Ley 56/2003 de Empleo, pág. 5)

último de las políticas de empleo es <<la incorporación efectiva de los desempleados al mercado de trabajo>> (pág. 2).

La importancia de establecer políticas que desarrollen estas acciones o medidas por parte de los servicios de empleo quedan justificadas si atendemos a la Teoría del Capital humano desarrollada por Gary S. Becker a mediados del siglo XX con la publicación de su libro *El Capital Humano (Human Capital, 1964)* por el cual recibió el premio Nobel de Economía en 1992. En esta teoría económica postulaba que los individuos actúan de manera racional, y es este pensamiento racional lo que les lleva a invertir en sí mismos para mejorar sus opciones de futuro con el fin de incrementar sus ingresos a través de la mejora en su eficiencia productiva (invertir para obtener beneficios futuros), poniendo así de manifiesto el peso que el factor humano (o capital humano) tiene en la economía como factor de producción. Para Becker podemos distinguir diferentes formas de invertir en nuestro capital humano que nos llevarían a mejorar nuestras cualificaciones y por lo tanto a aumentar las posibilidades de mejores rentas (1983 en Köhler & Martín, 2007 pág. 314) porque

El efecto de la inversión en capital humano¹⁰ es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificaciones o capital humano acumulado y las diferencias salariales son el resultado de las diferencias en la calidad del trabajo, es decir, del capital humano invertido. (Köhler & Martín, 2007. p. 314)

Para Adam Smith el stock de capital de un país es el resultado de sumar todos los stocks de capital de los miembros que lo forman; de este modo, invertir en capital humano, es invertir en el capital económico de nuestro país. Además se ha argumentado que el desarrollo económico depende del <<aumento del conjunto de conocimientos y cualificaciones profesionales al alcance de la comunidad>> (Köhler & Martín, 2007, pág. 353). Por lo tanto, la inversión y la adquisición correcta de las cualificaciones de un individuo ya no es competencia exclusiva de éste, y aunque Becker (en Köhler & Martín, 2007) define el <<mercado de trabajo como el conjunto de decisiones individuales sobre la inversión en capital humano (...) y la oferta de trabajo es el resultado de preferencias y acciones individuales>> (pág. 314), para Macionis & Plummer (2011) el capitalismo dominante en la UE en el siglo XXI ha dado lugar a un capitalismo social caracterizado por una intervención estatal (pág.

¹⁰ Por Inversión en Capital Humano se entiende <<todo tipo de actividades que influyen en las rentas monetarias y psíquica futuras de la persona aumentando sus recursos>> (Köhler & Martín, 2007, pág. 314)

341). De este modo, el Estado está legitimado para establecer las PAE como las <<verdaderas herramientas de activación frente al desempleo (...) articuladas en torno a los Itinerarios de atención personalizados a los demandantes de empleo, en función de sus características y requerimientos personales y profesionales>> (pág. 3). Por tanto, el Estado toma parte (e invierte) a través del establecimiento de las PAE en las decisiones de inserción en el mercado de trabajo de los desempleados estableciendo programas en los que orientar y acompañar al individuo en su inversión de capital humano facilitándole además la consecución y adecuación de sus cualificaciones a través de una formación rentable (<<los costes de formación se estiman como la suma de los costes directos más los ingresos perdidos>> (Köhler & Martín, 2007, pág. 314) financiada conjuntamente con los Fondos Sociales Europeos (FSE)¹¹. La teoría del Capital Humano sostiene la idea de que <<las tasas de desempleo afectarían a los más descualificados. (...) Hablando además de una creciente clase técnico-profesional cuyo poder reside en el conocimiento y la experiencia profesional>> (Köhler & Martín, 2007, pág. 354).

La mano de obra es <<un recurso a desarrollar y optimizar>> (Köhler & Martín, 2007, pág. 363), por ello, en la última modificación de la Ley 56/2003 de Empleo (a 23 de marzo de 2015) se desarrollan en su Art. 4bis los ejes de actuación para la activación del empleo:

Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los

¹¹ <<El Fondo Social Europeo (FSE) financia proyectos en toda la UE para que más personas accedan a mejores empleos mediante actividades como la formación, el reciclaje, el asesoramiento y la orientación profesional de calidad>> (Comisión Europea, 2013)

puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Eje 6. Mejora del marco institucional. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

En Andalucía, el conjunto de PAE gestionado por el SAE estuvo integrado por:

- Programas de Orientación e Inserción.
- Programas de Fomento de Empleo: ayudas destinadas a aquellas entidades cuyo fin es la integración sociolaboral de personas con discapacidad (Centros Especiales de Empleo) o de colectivos en situación de exclusión social (Empresas de Inserción).
- Planes especiales (Programa Emple@ joven; Emple@25+; Emple@30+; Emple@45+; Retorno del talento; Fomento y consolidación del Trabajo Autónomo, etc).
- LA formación Profesional para el Empleo (FPE)

Sin embargo, debemos tener en cuenta que la Formación Profesional para el Empleo es gestionada desde el año 2013 por la Consejería de Educación gracias al Decreto-Ley 4/2013, de 2 de abril, por el que se modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo; con este decreto-ley se estableció el traspaso de las competencias en materia de formación profesional desde la Consejería de Empleo a la mencionada Consejería de Educación.

Con este traspaso, los Programas de Orientación e Inserción parecen ser la línea de actuación básica y más importante de las PAE en Andalucía. Hasta 2013 podíamos encontrar dentro de esta línea los Programas de Orientación Profesional, Programas de Acompañamiento, Experiencias Profesionales para el Empleo, y Acciones Experimentales (establecido así en la web del SAE a fecha de abril de 2015). Sin embargo, la realidad es que los dos últimos programas han quedado paralizados desde el mencionado año 2013. Hemos de aclarar que estos dos programas tenían como finalidad la adquisición de experiencia profesional por parte de los usuarios a través de prácticas de empresa y la inserción en el mercado de trabajo.

Por tanto, y según la Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril; a fecha de 2015 sólo están desarrollándose los Programas de Orientación y Acompañamiento.

OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

<<El desempleo constituye el problema más grave de la economía española. Mejorar la situación del empleo en nuestro país constituye un objetivo compartido e irrenunciable para el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales>>.

RD-Ley 3/2011, de 18 de febrero.

1. OBJETIVOS

▪ **Objetivo General.**

El objeto de análisis de nuestra investigación es conocer la Orientación Laboral a través de la experiencia adquirida por los técnicos que trabajan con los demandantes de empleo que acuden a los programas de inserción con el fin de poder definir si se cubren o no las necesidades de estos. Por tanto nuestro Objetivo general sería:

EL ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA ORIENTACIÓN LABORAL COMO POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO EN EL CONTEXTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA.

▪ **Objetivos Específicos:**

Con el planteamiento de este objetivo pretendemos conocer los Programas de Inserción Laboral, profundizando en el Programa de Orientación Laboral, como Política Activa de Empleo en la Comunidad Andaluza, de este modo analizaremos su adecuación como respuesta a las necesidades y demandas de los usuarios visto desde la experiencia de los profesionales que mejor conocen el programa, y cuyo fin será el de presentar unas propuestas de mejora que hagan un programa más eficiente y eficaz en el contexto de crisis económica y precariedad laboral que vivimos. De tal modo nos plantearemos los siguientes objetivos específicos:

1. Conocer las Políticas Activas de Empleo como herramientas para solventar el problema del desempleo al amparo de la experiencia de los orientadores laborales para determinar la adecuación de los programas a las necesidades actuales de los usuarios.

2. Conocer el punto de vista de los profesionales de la orientación laboral acerca de las políticas activas de empleo como herramientas para solventar el desempleo.
3. Aportar datos con el fin de realizar propuestas que mejoren estas políticas de empleo.

2. HIPÓTESIS:

▪ **Hipótesis General:**

Los programas de inserción laboral y más en concreto la Orientación laboral, no responden de manera eficiente a las necesidades actuales de los demandantes de empleo de la Comunidad Andaluza.

▪ **Hipótesis Específicas:**

1. Los Programas de Inserción Laboral, como Políticas Activas de Empleo, no cubren de manera eficiente ni eficaz las necesidades de los demandantes de empleo.
2. El Programa de Orientación es más eficaz si su objetivo final es la inserción laboral.
3. Las Políticas Activas de Empleo mejorará considerablemente con una política de coordinación y trabajo conjunto entre los diferentes agentes implicados en las políticas laborales.
4. Los requisitos impuestos por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio para la ejecución de los programas no facilita la consecución de los objetivos.

METODOLOGÍA.

<<Un método adecuado no es sólo un camino, sino un camino que puede abrir otros caminos...>>.

Mora. (1979. En Rubio & Varas, 1999).

Para la realización de nuestro estudio se ha considerado la metodología mixta como el mejor de los caminos posibles con el que realizar el análisis de la realidad de las políticas sociales referentes al problema del desempleo. La metodología mixta permite conocer más y mejor las dimensiones del objeto de estudio.

Como bien nos apuntan (Rubio & Varas) <<El método cuantitativo trata de describir y explicar los hechos sociales desde sus manifestaciones externas>> (1999, pág. 229); de esta forma, lo cuantitativo ha sido utilizado para explicar el problema del desempleo y describir los programas de empleo desarrollados al amparo de las PAE. La realidad laboral está marcada y representada por indicadores numéricos que nos permiten el análisis de los mercados laborales, así como su comparación. La estandarización impuesta por la OIT de los indicadores e índices en el ámbito laboral, nos permite su comparación mundial; sin embargo, los números y su interpretación no están exentos de un contexto donde se producen y donde adquieren comprensibilidad, por ello, el método cualitativo completa muchas de las visiones que nos permite obtener lo cuantitativo a la hora de abarcar nuestro objeto de estudio.

Con el uso del método cualitativo profundizamos desde <<la descripción y explicación de los fenómenos y situaciones sociales (...) al análisis e interpretación *subjetiva* de los mismos a partir del discurso. Ahora no se busca en el exterior del comportamiento humano, sino en la lógica de su interioridad>> (Rubio & Varas, 1999, pág. 234). Así el aspecto cualitativo de nuestra investigación nos permite analizar la repercusión que los programas de empleo tienen en la población andaluza evaluando si realmente cubren o no sus necesidades.

Siguiendo el método mixto, hemos recabado por un lado, los datos estadísticos recopilados de diversas fuentes y gracias a los cuales se nos ha permitido enmarcar el alcance social de nuestro problema; por otro lado, gracias a los datos cualitativos analizados podemos no sólo conocer las políticas que se desarrollan como medidas con las que solventar el problema del desempleo que se vive en nuestra comunidad

gracias a la investigación de los datos secundarios, sino que además con el análisis e interpretación realizada a partir del discurso de los profesionales que trabajan en los diferentes programas de inserción laboral, se ha alcanzado la profundidad necesaria con la que poder llevar a cabo las propuestas de mejora que pretendemos realizar como parte final de nuestro proceso de intervención social.

1. DATOS SECUNDARIOS

Los datos secundarios son todos aquellos que utilizamos para nuestra investigación, ya sean cuantitativos como cualitativos, que ya existen. Es decir, no han sido creados de forma específica para nuestra investigación.

Para explicar el problema social del desempleo y describir los programas desarrollados como medidas de las PAE, nos decantamos por analizar los datos publicados por diversas instituciones u organismos dedicados a tal fin.

De tal modo, junto con la revisión bibliográfica de libros y artículos, hemos tenido en cuenta los siguientes datos secundarios para contextualizar el problema del desempleo en España y Andalucía:

- ✓ CIS: con periodicidad mensual, publica el barómetro cuyo objetivo principal es reflejar la opinión pública de la sociedad española en diferentes aspectos o problemas sociales. En nuestro caso, el problema del desempleo.
- ✓ INE: publica la Encuesta de Población Activa o EPA, es un estudio estadístico de periodicidad trimestral que publica datos recabados a través de una encuesta realizada a personas en edad de trabajar siendo una de las principales fuentes de información utilizadas para informar acerca de la población y el mercado de trabajo.
- ✓ SEPE: publica el Paro Registrado que hace referencia al conjunto de personas inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo Estatal el último día de cada mes. Los datos obtenidos a través de esta publicación son de especial importancia para el análisis de las PAE pues, aunque no todas las personas en desempleo están inscritas como demandantes de empleo, todas las personas que están inscritas en los Servicios de Empleo tienen derecho a beneficiarse de las medidas de Políticas Activas de Empleo objeto de nuestro análisis.

- ✓ Observatorio ARGOS: del que hemos obtenidos datos tan valiosos como el número IPIS abiertos en toda Andalucía, es decir, los usuarios del Programa de Orientación Laboral, así como el número de beneficiarios de cada uno de los programas de empleo: Acompañamiento, EPES y Acciones Experimentales, hasta el año 2013; y el número de cursos de FPE y alumnos formados entre los años 2010 y 2012. El inconveniente es que a partir de estas fechas no se han encontrado datos publicados al respecto.
- ✓ SAE: a través de la información publicada en su Oficina Virtual de Empleo, hemos obtenido datos acerca de las PAE que ejecuta y los recursos de que dispone (unidades de orientación y técnicos, número de oficinas SAE) así como las dos últimas Memoria de Actividades publicada en los años 2010 y 2011 que nos han proporcionado los datos acerca de la inversión en cada uno de los programas analizados en el presente estudio, así como la Encuesta de Satisfacción que este organismo realizaba a los usuarios de los diferentes programas, la Encuesta de Satisfacción de Andalucía Orienta hasta el año 2011, y las encuestas de satisfacción de Acompañamiento, EPES y Acciones Experimentales hasta el años 2010. Por desgracia, a partir de estos años no se han encontrado datos publicados sobre estos aspectos.

2. DATOS PRIMARIOS

Como fuentes de datos primarios para nuestra investigación, se han utilizado fuentes cualitativas, como son las entrevistas semiestructuradas en profundidad.

Para poder profundizar en el análisis que estamos llevando a cabo, y siguiendo una de las principales técnicas de recogida de información en la investigación social, hemos utilizado la técnica de la entrevista en profundidad a profesionales expertos en los Programas de Inserción Laboral y que nos permite generar la información necesaria.

Siguiendo la definición de Ortí (1986, en Rubio y Varas, 1999)

La entrevista consiste en un dialogo *face to face*, directo y espontáneo, de una cierta concentración e intensidad, entre el entrevistado y un sociólogo (...) que oriente el discurso lógico y efectivo de la entrevista de forma más o menos directiva según la finalidad perseguida. (pág. 355)

Por tanto, los elementos básicos que han de cumplirse en una entrevista en profundidad serían, siguiendo con las indicaciones de Rubio y Varas (1999, pág. 356), una situación donde sólo median el entrevistado y el entrevistador (o investigador), tiene un propósito explícito, el investigador dirige la conversación, y la información se recaba a través de la palabra siguiendo una dinámica de interacción comunicativa; tales características han sido contempladas en las entrevistas realizadas donde se ha seguido el siguiente esquema de preguntas abiertas (véase Anexo 5):

- *¿Qué PAE consideras que son necesarias para solventar el paro?*

Con la que pretendemos recabar información acerca de las políticas desarrolladas así como su repercusión en el problema del desempleo

- *¿Qué PAE son las más demandadas por los usuarios?*

Averiguando que aspectos o recursos son los más útiles y necesarios para cubrir las necesidades de los demandantes de empleo, así como la opinión o satisfacción que les manifiestan los usuarios.

- *¿Hacia dónde crees que se dirige la Orientación Laboral?*

Analizando los aspectos positivos y/o negativos tiene los Programas, informándonos acerca de las propuestas de mejora en su funcionamiento, de las dificultades existentes que encuentran en su trabajo, y su visión de futuro de los programas de empleo.

- *¿Qué debería mejorar el Servicio Andaluz de Empleo?*

Conocer este organismo así como los servicios que ofrece a los usuarios y entidades con las que trabaja pues no se pueden entender las PAE sin él.

- *¿Qué influencia crees que tiene la estructura económica de Andalucía en el empleo?*
- *¿Hacia dónde crees que va el paro en Andalucía?*

Con estas dos últimas preguntas pretendemos obtener una visión general de los profesionales que se enfrentan cada día a las dificultades del mercado de trabajo.

- *Cualquier otra cuestión que consideres importante.*

Con este esquema, y dirigiendo el discurso del entrevistado en mayor o menor medida según fuera necesario, se pretende obtener la información necesaria con la que cubrir los objetivos planteados de conocimiento y evaluación de las PAE y más

en profundidad de los Programas de Orientación e Inserción como Políticas puestas al servicio de los ciudadanos.

3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

El análisis de las Políticas Activas de Empleo y los Programas de Inserción laboral se contextualiza en la Comunidad Andaluza, ya que las competencias en materia de empleo están transferidas por parte del Gobierno central a cada Comunidad Autónoma desde el año 2003.

Por tanto podemos afirmar que la población a la que afecta nuestro análisis es el total de la población andaluza, más en concreto aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo y están inscritos en el Servicio Andaluz de Empleo como demandantes de empleo o demandantes de mejora de empleo; esto es, a Enero de 2015 el Paro registrado en Andalucía ascendía a 1.037.716 mientras que las inscripciones de empleo en el SAE superaba el 1.430.618 demandantes (véase Anexo 2).

Como bien sabemos, estos datos son variables pero a modo de resumen debemos tener en cuenta que la tasa de paro registrado en Andalucía alcanzó en el año 2009 el 25% de la población y alcanzó su máximo en el 2013 afectando a un 36% de la población. Como último dato publicado para julio de 2015, el paro afecta a 982.425 personas en nuestra comunidad.

Para llevar a cabo el análisis de las PAE que afectan a la población andaluza se han producido datos primarios a nivel cualitativo a través de entrevistas realizadas a una muestra de expertos. <<La clave en la elección de los entrevistados es su significatividad. Es decir, se buscara a personas que sean significativas en relación a los objetos de la investigación y a la población a la que esta se refiere>> (Rubio & Varas, 1999, pág. 377).

Los expertos entrevistados son 9 técnicos de orientación laboral que se encuentran trabajando en 9 unidades diferentes de la Red Andalucía Orienta de la provincia de Granada (véase Tabla 2).

Tabla 2: Recursos de Orientación en Andalucía

Numero de:	Unidades de Orientación (U.O.)	Técnicos Orientación (Tc.O.)	Promedio Tc.O./U.O.
Almería	21	59	2,81
Cádiz	46	158	3,43
Córdoba	43	107	2,49
Granada	37	119	3,22
Huelva	18	41	2,28
Jaén	35	76	2,17
Málaga	43	150	3,49
Sevilla	55	197	3,58
TOTALES	298	907	3,04

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la Oficina Virtual del SAE. 2015.

Los técnicos en orientación entrevistados cuentan con los siguientes perfiles profesionales:

Clave: O1	Licenciatura en Psicología
Andalucía Orienta	7 años
FPE	2 años
Clave: O2	Diplomatura en Relaciones Laborales
Andalucía Orienta	8 años
FPE	+10 años
Clave: O3	Diplomatura de Trabajo Social
Andalucía Orienta	1 año
Acompañamiento	7 años
Otros	Agencias de colocación pública del IMFE. PIMAS. Técnico de empleo en oficina SAE
Clave: O4	Licenciatura en Psicología
Andalucía Orienta	9 años
FPE	2 años
Clave: O5	Diplomatura en Relaciones Laborales
Andalucía Orienta	7 años
Acciones Experimentales	2 años
Otros	Prospección e intermediación. Planes de choque.
Clave: O6	Diplomatura en Magisterio. Licenciatura en Geografía e Historia.
Andalucía Orienta	1 año
EPES	5 años
Otros	Programa Incorpora. Programa Alegria.

Clave: O7	Licenciatura en Psicología
Andalucía Orienta	2 años
FPE	4 meses
Otros	Técnico de Empleo en Oficina de SAE. Técnico de Empleo en Madrid.
Clave: O8	Diplomatura en Magisterio de Infantil. Licenciatura de Psicopedagogía
Andalucía Orienta	7 años
Acciones Experimentales	1 años
FPE	6 meses
Otros	Programa Granada Empleo I y II. Programa Euroempleo
Clave: O9	Licenciatura en Psicología
Andalucía Orienta	6 años
EPES	2 años
Acciones Experimentales	2 años
Otros	Unidades de barrio

Todos los técnicos en orientación laboral conocen y tienen experiencia en el Programa de Orientación Laboral: Andalucía Orienta (incluyendo un técnico del servicio de autoorientación) además de haber trabajado en diferentes programas dentro de los Programas de Inserción Laboral establecidas por la Junta de Andalucía (Programa de Acompañamiento a la Inserción, Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, y Programa de Acciones Experimentales) así como experiencia en Formación Para el Empleo.

Muchos de ellos han trabajado en algún momento, bien en alguna de las 22 Oficinas de Empleo que el SAE tiene en Granada provincia, bien en otros programas de empleo establecidos por diferentes entidades (Diputación Provincial de Granada, Ayuntamientos, Obras sociales de entidades privadas, etc.) e incluso en programas de empleo de otra Comunidad Autónoma (Comunidad Autónoma de Madrid) lo que supone un valor añadido.

Por lo tanto, y atendiendo a la Tabla 3, la información aportada por los orientadores entrevistados supone una visión profesional del conjunto de los programas analizados así como un conocimiento profundo de la realidad social en la que se desarrollan.

Tabla 3: Cobertura de las PAE por los profesionales entrevistados

	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9
Andalucía Orienta	✓	✓	✓ ¹	✓ ²	✓ ³	✓	✓ ⁴	✓	✓ ⁵
Andalucía Orienta (Autoorientación)									
Acompañamiento			✓						
EPES						✓			✓
Acciones Experimentales					✓			✓	✓
FPE	✓	✓		✓			✓	✓	
Otros: Oficinas SAE, Ayuntamientos, Diputación...			✓		✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: Elaboración propia.

1. Técnico de Andalucía Orienta especialista en el colectivo de Personas en Riesgo de Exclusión Social.
2. Técnico en Andalucía Orienta con Itinerancia.
3. Técnico de Andalucía Orienta especialista en el colectivo de Mujeres.
4. Técnico de Andalucía Orienta en el servicio de Autoorientación.
5. Técnico de Andalucía Orienta especialista en el colectivo de Jóvenes.

En la muestra de los orientadores entrevistados, encontramos profesionales que dentro del Programa Andalucía Orienta trabajan bajo unas características determinadas (técnico en itinerancia o técnico de autoorientación) o atienden prioritariamente a un colectivo concreto (mujeres, personas en riesgo de exclusión social).

Como ya se ha comentado anteriormente, cada uno de los nueve orientadores entrevistados pertenece a una unidad de orientación diferente por lo que la posible influencia de las directrices recibidas dentro de cada entidad a la hora de desarrollar su trabajo se ha tenido en cuenta en el análisis de los datos. Además estas nueve unidades ofrecen servicio en diferentes zonas dentro de Granada encontrando unidades ubicadas en la zona centro de la capital de la provincia, otras dentro del municipio pero cubriendo barrios limítrofes, otras que pertenecen a poblaciones del cinturón granadino, y por último otras enclavadas en diferentes áreas territoriales

alejadas de Granada capital, por lo que la posible influencia entre la zona urbana y la rural queda cubierta.

Debido a las limitaciones con las que nos encontramos, no se ha tenido acceso a profesionales del resto de provincias andaluzas; sin embargo, la información recabada nos permite generalizar los datos desde la provincia de Granada a Andalucía en general, pues la aplicación y desarrollo de todas las políticas se ejecuta por igual siguiendo las directrices de la Consejería competente en materia de empleo y sabiendo además que muchas unidades de orientación son multiprovinciales, es decir, una misma entidad tiene unidades ubicadas en las 8 provincias (por ejemplo FOREM o Cruz Roja) y otras son uniprovinciales (por ejemplo la Universidad de Granada o las pertenecientes a mancomunidades o ayuntamientos).

De este modo, y a pesar de las limitaciones, consideramos que con los orientadores seleccionados para realizar las entrevistas hemos llegado a cubrir los diferentes aspectos o circunstancias de la realidad social de nuestra comunidad con especial influencia en la inserción laboral y que debemos tener en cuenta en el análisis de las PAE en Andalucía.

RESULTADOS.

<<La política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo>>.

Art. 1. Ley 56/2003, de Empleo

En este apartado expondremos y analizaremos los resultados obtenidos en las entrevistas con el fin de: (1) conocer los programas de empleo existentes y su relevancia en la solución del desempleo como problema social, así como fijar las necesidades de los demandantes de empleo para determinar si se cubren con el diseño actual de las PAE; (2) conocer las propuestas que los orientadores laborales consideran oportunas para la mejora de los programas de empleo así como (3) la visión sobre el problema del desempleo en nuestra comunidad.

Recordemos en primer lugar que en el Art. 23 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, se entiende por Políticas Activas de Empleo:

El conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. (pág. 17)

Y seguidamente se establecen en el art. 24 de la misma ley los principios generales para el diseño y ejecución de las PAE:

- a) El tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad, así como a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo.
- b) La respuesta a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y formación.
- c) El fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo, incluyendo la atención y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.
- d) La igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo (...).

e) La adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo y las peculiaridades locales y sectoriales. (pág. 18)

Partiendo de estos conceptos y principios que las PAE deberían cumplir, analizaremos a continuación los datos extraídos de las entrevistas realizadas a los profesionales de la orientación junto con la información obtenida de diversas fuentes.

1. CONOCER LOS PROGRAMAS DE EMPLEO EXISTENTES Y SU RELEVANCIA EN LA SOLUCIÓN DEL DESEMPLEO COMO PROBLEMA SOCIAL, ASÍ COMO FIJAR LAS NECESIDADES DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO PARA DETERMINAR SI SE CUBREN CON EL DISEÑO ACTUAL DE LAS PAE.

Como ya se comentó anteriormente, el SAE es el órgano gestor de la política de empleo en la Comunidad Andaluza. El conjunto de PAE gestionado por el SAE desde su creación en el año 2002 está integrado por los Programas de Inserción Laboral, la Formación para el Empleo (FPE), los Programas de Fomento de Empleo y otros Planes Especiales que se desarrollan puntualmente según las necesidades y circunstancias que vive la Comunidad (MEMTA, PROTEJA, Bono Joven, etc...).

En lo referente a los Programas de Inserción Laboral, se encuentran establecidos a través del Decreto 85/2003, de 1 de abril, y desarrollados con la Orden de 26 de diciembre de 2007. Entre ellos encontramos:

- Orientación Profesional.
- Acompañamiento a la Inserción.
- Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES).
- Acciones Experimentales.

Las personas desempleadas e inscritas como tal en el SAE, tienen el derecho de acudir al Servicio de Orientación donde, una vez detectadas las demandas del usuario y sus necesidades, se realiza un asesoramiento que puede incluir la inscripción en los diferentes programas siempre y cuando el usuario cumpla los requisitos mínimos establecidos para cada uno de ellos.

De estos cuatro programas de Inserción Laboral, los programas de EPES y Acciones Experimentales no se están desarrollando desde el año 2013, y los programas de Orientación y Acompañamiento se reiniciaron en el año 2015 tras un

periodo de inactividad y con diversos cambios en el sistema de adjudicación de subvenciones a las entidades que desarrollan estos programas.

▪ **Programa de Orientación Laboral: Andalucía Orienta.**

El Servicio de Orientación es un servicio externo a las oficinas del SAE que se gestiona a través de la denominada Red Andalucía Orienta. Esta Red está compuesta por una serie de Unidades de Orientación¹² (véase Anexo 6) gestionadas por diferentes entidades sin ánimo de lucro, Corporaciones Locales, Universidades y otras entidades de derecho público, coordinadas por un Centro de Referencia (CRO) provincial dependiente del SAE.

Las funciones de estas Unidades establecidas en la Orden de 26 de septiembre de 2014, son las de prestar servicio a los demandantes de empleo en:

- a) Gestión de Itinerarios Personalizados de Inserción, a través del asesoramiento a las personas usuarias.
 - b) Asesoramiento dirigido a personas pertenecientes a colectivos específicos inmersas en procesos educativos, de formación y/o empleo.
 - c) Gestión de planes de acción individualizados dirigidos a personas jóvenes participantes de la Iniciativa Activa Empleo Joven.
 - d) Gestión del área de autoorientación, fomentando el uso de recursos especializados de libre acceso disponibles para las personas usuarias.
 - e) Acciones de Acompañamiento a la Inserción, que consistirán en el desarrollo de actuaciones de carácter individual dirigidas a prestar apoyo, asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado en el proceso de acceso al mercado laboral.
- (Art. 4, pág. 68)

Cuando una persona demandante de empleo acude a Andalucía Orienta, se le abre un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI) que se define en el Art. 12 de la Orden de 26 de septiembre de 2014 como <<El diseño, la realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones, destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, inscritas como desempleadas en el Servicio Andaluz de Empleo>> (pág. 71). La importancia de este IPI radica en que con él, el demandante de empleo no sólo entra en el Programa de Orientación, sino que además es la vía de acceso para participar en otros programas de inserción

¹² La Unidad de Orientación se define como el <<conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos, organizados en dispositivos distribuidos territorialmente, a través de la que se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios Personalizados de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción>> (Art. 4.1 de la Orden de 26 de septiembre de 2014).

laboral como Acompañamiento, EPES, o para acceder a los planes de empleo especiales (empl@ joven, RAI, o PRODI por ejemplo). Es decir, el usuario debe de estar llevando a cabo este Itinerario inscribiéndose en el Programa de Orientación y desde aquí, acceder al resto de recursos y planes.

Por lo tanto, el Programa de Orientación parece ser el pilar por el que se sujetan y se desarrollan el resto de Políticas de Empleo, o como se dispuso en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, los servicios de orientación son

(...) la puerta de acceso (...) a las políticas de empleo en general, especialmente a la intermediación laboral y la formación profesional, de modo que permitan a la ciudadanía recibir información y asesoramiento sobre los recursos a su alcance y los modos de acceso para mejorar su situación laboral (Pág. 8828).

De este modo, la Red Andalucía Orienta, mejora la empleabilidad de los usuarios <<prestando orientación y asesoramiento especializado y personalizado acerca de la elección profesional, cualificación necesaria, necesidades y opciones formativas, búsqueda de empleo, creación de su propio empleo y posibilidades reales de empleo>> (Art. 6, Decreto 85/2003). Los objetivos específicos del programa son:

- Dar a conocer información básica sobre el mundo laboral.
- Proporcionar a los beneficiarios estrategias básicas para alcanzar un mayor grado de conocimiento de sus aptitudes personales y profesionales, de manera que les permita participar activamente en la dinámica social y autorresponsabilizarse en su decisión profesional.
- Facilitar conocimientos sobre técnicas de búsqueda de empleo y puesta en práctica de las mismas.
- Asesoramiento para las acciones de autoempleo
- Promover la búsqueda activa y personalizada de empleo.

En resumen, proporcionar a los usuarios del programa un nivel de asesoramiento tal que se conviertan ellos mismos en agentes activos, autosuficientes e independientes de su búsqueda de empleo y su inserción laboral. Para alcanzar la consecución de estos objetivos, se establecen en el Artículo 13 de la Orden de 26 de septiembre de 2014 las fases del IPI, quedando de la siguiente manera:

1ª Recepción y Acogida: conocer las necesidades y expectativas de la persona usuaria, así como informar sobre los servicios y programas disponibles en la Agencia Servicio Andaluz de Empleo.

2ª Recogida de información y análisis: se recogen y valoran, a través de una entrevista en profundidad, aquellas variables de diagnóstico profesional que inciden en el proceso de orientación.

3ª Diseño del Itinerario Personalizado de Inserción: se define el objetivo del itinerario, y se diseña una serie de acciones concatenadas para la consecución del mismo.

4ª Desarrollo y seguimiento del itinerario: la persona usuaria realiza las acciones definidas en su itinerario, contando con el seguimiento y apoyo del personal técnico responsable. El Itinerario Personalizado de Inserción es susceptible de redefinirse en función de las posibilidades efectivas de consecución de los objetivos propuestos.

5ª Finalización y evaluación del itinerario: se evalúan los resultados obtenidos en el marco del Itinerario Personalizado de Inserción y, en la que teniendo en cuenta la consecución de objetivos, se procede a su finalización. (Pág. 71)

Para el desarrollo de este programa, la Junta de Andalucía invirtió en los últimos años alrededor del 8% del gasto total en PAE (ver tabla 4)

Tabla 4: Inversión en Orientación y Acompañamiento

Programa	2010	2011 ¹³
Itinerarios Personalizados para la Inserción y Acompañamiento	48.997.801,75€	52.179.658,37
Total PAE	698.145.600,26€	591.382.523,81€
% sobre el total	7'01%	8'82%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Memoria de Actividades del SAE

Y se atendió alrededor del 40% de personas que se encontraban en situación de paro hasta el año 2011. A partir de este año nos encontramos con una situación llamativa, el paro registrado continúa aumentando en el año 2012 y 2013, mientras el número de IPIs iniciados disminuye llegando a tener una relación entre paro e IPIs abiertos que no alcanza el 15% (ver tabla 5).

¹³ La Memoria de Actividades del SAE del año 2011 es la última memoria publicada.

Tabla 5: Beneficiarios: IPIs abiertos en relación al Paro Registrado

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total IPIs	194.329	230.568	312.811	366.670	355.895	308.090	155.538
Paro Registrado	492.310	602.888	803.648	885.461	939.826	1.050.638	1.076.867
%	39'47%	38'24%	38'92%	41'41%	37'86%	29'32%	14'44%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de ARGOS.

Esta situación se debe a que entre los años 2012 y 2013 los programas concedidos a las diferentes entidades fueron llegando a su fin y no se reanudaron pues la Junta de Andalucía suspendió la concesión de ayudas y subvenciones para los Programas de Inserción con la intención de cambiar la normativa publicando así la Orden de 26 de septiembre de 2014 por la que se aprobaron las Bases Reguladoras en Régimen de Concurrencia Competitiva para la concesión de las subvenciones.

La primera consecuencia de este cambio es que en los años en los que el paro registrado superaba el millón de andaluces, no existían servicios de orientación que asesoraran ni programas de inserción que paliaran esta grave situación. Como ya se ha comentado con anterioridad, hasta el 2015 no se han reanudado los programas de inserción y solamente lo han hecho dos de los cuatro existentes; además disminuyeron el número de unidades de orientación y el número de técnicos de cada una de esas unidades (ver tabla 6).

Tabla 6: Recursos de Orientación y Acompañamiento. Año 2015¹⁴

Nº de:	AL	CA	CO	GR	HU	JA	MA	SE	AND
Unidades de Orientación y Acompañamiento	21	46	43	37	18	35	43	55	298
Técnicos de Orientación	59	158	107	119	41	76	150	197	907
Técnicos de Acompañamiento	5	7	6	6	6	6	11	12	59
Técnicos de CRO	10	9	15	20	11	8	18	18	109

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Oficina Virtual del SAE.

¹⁴ No se han encontrado datos exactos del número de Unidades de Orientación y técnicos que prestaban servicio en los años anteriores al 2015.

Además de disminuir el número de unidades y de técnicos que dan servicio a los demandantes de empleo, se estableció que todas las unidades deberían abrir y cerrar al mismo tiempo. Anteriormente cada unidad abría el servicio cuando se le concedía la subvención, y cerraba cuando se acababa lo establecido en el programa, que venía siendo una duración de diez meses, a la espera de la nueva resolución, esta espera podía variar en el tiempo (un mes, dos, siete... por un periodo indefinido) y la unidad permanecía cerrada mientras se resolvía la subvención; mientras tanto los nuevos usuarios acudían a alguna otra unidad de orientación abierta y las entidades que cerraban podían trasladar a sus usuarios a otro servicio para ser atendidos. Sin embargo, con el nuevo sistema de concurrencia competitiva, la duración del programa para el año 2015 ha sido de siete meses y queda establecido a partir de entonces que todas las unidades abran y cierren a la par, por tanto, los usuarios no tienen servicio de orientación al que acudir para mejorar su situación en los meses en los que todas las unidades se encuentran cerradas a la vez exceptuando la nueva unidad de orientación del propio SAE, creada en el año 2015 a partir de la antigua FAFPE. Aclaremos que la FAFPE era la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, una fundación pública dependiente de la Consejería de Empleo encargada del Servicio de Gestión y Programación de la Formación Profesional Ocupacional – FPO (la actual FPE) y que hoy día se encuentra extinta (y está bajo investigación) desde el año 2011 y su personal fue integrado dentro del SAE mediante Resolución de 20 de abril de 2011 donde se aprobó el Protocolo de Integración de Personal en el Servicio Andaluz de Empleo. Tomando como referencia Granada, la Unidad SAE de orientación cuenta con dos sedes para toda la provincia que atenderán a todos los usuarios que se encuentran en situación de desempleo y quieren recibir asesoramiento, o tiene la obligación de acudir al servicio, en los meses que el resto de unidades permanecen cerradas (recordemos que la Junta está concediendo los programas con una duración de siete meses). Estas sedes se encuentran ubicadas ambas en la misma ciudad de Granada, una en el centro (CP. 18001) y la segunda en la zona norte de la ciudad (CP. 18011).

Otra característica del programa es que las unidades de orientación están integradas por un equipo técnico con un mínimo de dos personas y un máximo de seis (anteriormente al sistema de concurrencia competitiva no existían límites en el número de personal técnico), más un administrativo o personal de apoyo cuando

esta unidad cuente con más de tres técnicos de orientación; la media para el año 2015 ha sido de tres técnicos por unidad de orientación, es decir, se han concedido la mitad de las plazas que se podían haber subvencionado. En el caso de la Unidad SAE de Granada se rompe esta regla pues el equipo técnico lo conforman un total de 18 técnicos de orientación y catorce administrativos como personal de apoyo.

Los técnicos pueden estar fijos en una única sede o ser itinerantes según el Art. 5 de la Orden de 26 de septiembre de 2014, que establece que las atenciones se podrán llevar a cabo <<en otras instalaciones de las que disponga la entidad, ubicadas en localidades distintas a las de la unidad, que pertenezcan al ámbito de influencia de la Oficina de Empleo y que estarán determinadas en la convocatoria correspondiente>> (pág. 69), es decir, un técnico acudiría al menos un día a la semana a una localidad diferente. El sistema de itinerancia de orientadores es un concepto a valorado en el cómputo general de baremación para la adjudicación de subvenciones desde la nueva Orden de 2014. Además, las unidades pueden tener integrado el servicio de autoorientación con un orientador especializado en redes locales, TICs y Webs 2.0.

El perfil profesional del personal técnico de las unidades se establece en el Art. 7 de la Orden de 26 de septiembre de 2014 y han de contar con el mínimo establecido en titulación, formación y experiencia atendiendo al siguiente cuadro:

Tabla 7: Perfil profesional del personal técnico

Perfiles	Titulación	Formación	Experiencia
1	Preferente	30 horas de formación específica en el modelo de orientación de la Red Andalucía Orienta impartida por la Agencia Servicio Andaluz de Empleo	6 meses de experiencia en la Red Andalucía Orienta ó 12 meses de experiencia en orientación profesional en otros ámbitos.
2	Preferente	70 horas de formación en orientación laboral impartida u homologada por la administración pública, estatal o autonómica, competente en materia de orientación profesional y/o formación.	6 meses de experiencia en la Red Andalucía Orienta ó 12 meses de experiencia en orientación profesional en otros ámbitos
3	Preferente	70 horas de formación específica en el modelo de orientación de la Red Andalucía Orienta impartida por la Agencia Servicio Andaluz de Empleo	No se requiere
4	Otras	70 horas de formación en orientación laboral impartida u homologada por administración pública, estatal o autonómica, competente en materia de orientación profesional y/o formación.	12 meses de experiencia en la Red Andalucía Orienta ó 24 meses de experiencia en orientación profesional en otros ámbitos.
5	Otras	70 horas de formación específica en el modelo de orientación de la Red Andalucía Orienta.	6 meses de experiencia en la Red Andalucía Orienta ó 12 meses de experiencia en orientación profesional en otros ámbitos.

Fuente: Orden de 26 de septiembre de 2014. BOJA de 2 de octubre 2014. Núm. 193. Pág. 69.

Las titulaciones establecidas como preferentes son Psicología, Pedagogía, Psicopedagogía, Sociología/Ciencias Políticas y Sociología, Ciencias del Trabajo,

Educación Social, Trabajo Social, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Graduado Social, Derecho, Economía, Administración y Dirección de Empresas y Ciencias Empresariales. Debiendo contar además con el dominio de las herramientas ofimáticas y el uso de Internet. Estos requisitos mínimos son evaluados mediante un proceso de selección en el que se realiza una prueba de conocimientos técnicos sobre las Políticas de Empleo, un ejercicio práctico de ofimática e Internet, una entrevista personal con la entidad que convoca la plaza a cubrir y una segunda entrevista personal realizada por un representante o delegado de la Consejería de Empleo. Estos requisitos mínimos en el perfil profesional que ha de cumplir cualquier orientador que pretenda cubrir una plaza como técnico dentro del programa no han sido tenidos en cuenta en el caso del personal que trabajaba en la FAFPE ya que han sido recolocados como orientadores sin experiencia previa¹⁵ a través de la Resolución de 20 de abril de 2011.

Un aspecto importante dentro del funcionamiento de las unidades de orientación es el de la evaluación de dichas unidades. La evaluación a las entidades se establece por la Junta de Andalucía a través de unos baremos definidos en la concesión de subvenciones; estos baremos corresponden al número de horas de atención directa a los usuarios, sin embargo no todas las horas de atención computan, sólo se cuenta como objetivo válido las horas realizadas a partir de cuatro horas de atención. Hasta el año 2014, cada orientador debía realizar un mínimo de mil horas en un programa de diez meses, esto supone (quitando las correspondientes vacaciones) que cada orientador debía hacer más de cinco horas al día de atención directa y efectiva (a partir de cuatro horas) a los usuarios. En estas horas de atención directa y efectiva no se contabiliza el tiempo para la búsqueda de información y recursos, llamadas telefónicas, mailing, gestión de la agenda, formación propia, trámites entre unidades y/o con las oficinas SAE, etc. Tampoco se contabiliza la atención prestada a un usuario que acude al servicio para recibir información y asesoramiento o con una necesidad específica, y cuya atención prestada al usuario no alcanza el mínimo de cuatro horas. Es decir, existen muchísimas horas de trabajo que realiza un orientador y que repercuten en la calidad del servicio al usuario y sus opciones de mejora de empleabilidad, y que no se computan como horas de trabajo efectivas a pesar de que el orientador se

¹⁵ Recordemos que la FAFPE se encargaba de la gestión y programación de la Formación Profesional Ocupacional.

encuentra en su puesto de trabajo, cumpliendo con su horario y realizando tareas útiles y necesarias para la consecución de los fines del programa. Además hemos de explicar que el sistema de funcionamiento de las unidades es a través de citas con las personas que solicitan asesoramiento; el orientador gestiona una agenda ofreciendo al usuario un día y una hora específica para la atención de sus demandas, sin embargo muchas de estas personas pueden no acudir a la cita establecida, lo que supone que el orientador no atienda directamente a nadie, y a pesar de que el técnico lo use para buscar recursos y herramientas que luego ofrecerle a sus usuarios, o realizar diversos trámites necesarios u obligatorios en la gestión de los IPIs, ese tiempo no será tenido en cuenta como trabajo. Otras veces ocurre que el usuario pide cita en más de una unidad, si el Servicio Telemático de Orientación (STO) le concede la cita en una entidad pero este usuario acude finalmente a otra, el técnico que lo atendió no puede contabilizarse ese tiempo pues el usuario está bloqueado por el sistema en otra unidad. Otra de las causas que hace que el orientador pierda horas en el cómputo de objetivos es que el programa sólo establece como horas de atención contables aquellas en las que se atiende a usuarios que son demandantes de empleo e inscritos como tal en el SAE, es decir, una persona que no esté inscrita en el SAE puede ser atendida pero el tiempo de atención no se contabiliza como hora de trabajo, este caso ocurre mucho con los universitarios o recién titulados que sin estar inscritos en el SAE solicitan asesoramiento profesional; lo mismo ocurre con una persona que está inscrita en el SAE como demandante de mejora de empleo, podrá ser atendida por los servicios de orientación, pero esta atención no será tenida en cuenta como tiempo de trabajo.

Venimos hablando hasta ahora del Itinerario Personalizado de Inserción como un conjunto de acciones que se realizan con el demandante de empleo de manera personalizada e individual y está establecido entre sus principios la voluntariedad y gratuidad del servicio; sin embargo, con el surgimiento de planes especiales de empleo desarrollados puntualmente al amparo de la grave situación de crisis (MEMTA, PROTEJA, PRODI, PREPARA...) u otras políticas de empleo (RAI, Sistema de Cualificación de Competencias, etc.), la Consejería de Empleo impuso la obligatoriedad de acudir a la Red Andalucía Orienta para recibir asesoramiento como condición sine qua non recibir la ayuda económica solicitada a través de estos programas. De este modo, se impuso la obligatoriedad a los usuarios de acudir al menos a una sesión grupal al mes de dos horas de duración a cambio de recibir la

prestación económica. En estas sesiones grupales obligatorias, las oficinas SAE enviaban a los demandantes de empleo a una unidad de orientación indistintamente y sin tener en cuenta el perfil profesional, ni las necesidades ni demandas de la persona, juntándose en un mismo taller de empleo doce, veinte o más personas cuya formación, experiencia, necesidades e intereses son totalmente dispares perdiéndose así los principios de orientación personalizada y voluntaria. En el cómputo de objetivos, aclaremos que realizar sesiones grupales de dos horas computa sólo esas dos horas en total, no dos horas por cada persona atendida.

Con el cambio a régimen de concurrencia competitiva acaecido en 2014, el sistema de atención y cómputo de objetivos sigue siendo el mismo, sin embargo se ha producido un cambio sustancial en la cantidad, pues no sólo se han visto reducidas el número de unidades de orientación y de personal técnicos y administrativo, sino que los programas han pasado de tener diez meses de duración a siete, y por el contrario, el número de objetivos establecidos como horas de atención directa y efectiva ha aumentado de mil horas a mil ciento cincuenta horas por orientador, es decir, supone realizar unas siete horas y media de atención directa, efectiva y computable como objetivos al día en una jornada laboral de ocho horas sin contar el periodo correspondiente de vacaciones (que será entre quince y veinte días según se establezcan laborales o naturales).

Resaltar que este sistema de evaluación por objetivo traducidos en número de horas de atención directas y efectivas se establece para todas las unidades de la Red Andalucía Orienta excepto para la unidad de orientación del SAE cuyos orientadores trabajan sin objetivos, y existe además una penalización para aquellas unidades que no alcancen los objetivos establecidos por la Consejería de Empleo para este programa consistente en la devolución del 100% de la cuantía de la subvención. Todas las horas de atención contabilizadas han de ser justificadas a través de un recibo que se entrega al usuario con copia para la Administración en el que se especifica el tiempo de atención y la actividad realizada, y ha de ser fechado y firmado por el propio usuario y el orientador que lo atendió; además se ha de registrar dicha atención en el Servicio Telemático de Orientación (STO) que es el sistema informático que utiliza la Red Andalucía Orienta y esta interconectado con el sistema HERMES de las Oficinas SAE. Un IPI se cierra como consecuencia de haber alcanzado el objetivo marcado, es decir, por inserción laboral, o bien por caducidad a los tres meses de inactividad de la personas demandante de empleo a

contar desde la última atención. Por inactividad del demandante se entiende que no haya recibido ninguna atención por parte de los orientadores, es decir, que no haya acudido a ninguna unidad de orientación.

Una última característica dentro del nuevo régimen de concurrencia competitiva reseñar que para la adjudicación del programa se valorará el porcentaje de cofinanciación propuesto por la entidad con un máximo del 50% sobre el coste total, y existiendo la incompatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales establecido así en el punto 7.b de las Bases Regulatoras de las Ayudas desarrolladas en la Orden de 26 de septiembre de 2014.

Debemos nombrar por último al Centro de Referencia para la Orientación (CRO) cuya función es coordinar en cada una de las provincias a las diferentes unidades de la Red y cuyos técnicos dan soporte a los técnicos de orientación, realizan informes, ofertan formación para las unidades y realizan el SEDO o Sistema de Evaluación del Desempeño de la Red Andalucía Orienta; cada evaluador tiene adjudicado la evaluación de los técnicos de diferentes unidades de orientación, esta evaluación se realiza semestralmente y se traduce en una entrevista en la que conocer las dificultades a las que se enfrenta el orientador y proponerle mejoras para el desarrollo de sus competencias.

Podemos resumir que los cambios producidos tras dos años de suspensión en la concesión de las subvenciones afectan a los requisitos de las entidades y del equipo técnico, pero el objetivo final y los principios por los que se rige el programa de cara al usuario siguen siendo los mismos que los establecidos para este programa cuando se creó en el año 2003.

Si nos remitimos a las encuestas de satisfacción de los usuarios del programa Andalucía Orienta publicadas en las Memorias de Actividades para los años 2011 y 2010 encontramos en ambos años que los aspectos mejor valorados por las personas encuestadas fueron la profesionalidad y los conocimientos, así como el trato recibido, la implicación y la disposición para ayudar de la persona que les atendió; por el contrario, la utilidad de las orientaciones para mejorar el proceso de búsqueda de empleo, el tiempo de espera entre las citas y la localización de la unidad de orientación fueron los peores valorados; así se establece que de estos factores, los que mejor predicen la satisfacción global con el programa son la

implicación y disposición para ayudar de los técnicos, la personalización de las orientaciones y su utilidad para el proceso de búsqueda de empleo mientras que los que tienen menor peso son la espera entre citas y la localización de las entidades.

De las entrevistas realizadas a los orientadores (véase Anexo 8), ante la pregunta de si los programas de orientación solventan el problema del paro, la mayoría de los orientadores opinan que no, <<en absoluto>> (O8); no lo solventan pero a la vez aclaran que <<ayudan a mejorar la situación>> (O6) y es en principio una política buena, más necesaria que nunca siendo un programa fundamental, en opinión de O3, a raíz del cual enviar a los demandantes a un lado u otro según sus necesidades y su situación, y opinan que la orientación <<puede ayudar a todas aquellas personas que anda perdidas y no saben cómo buscar>> (O2), <<son la puerta para que la gente aprenda cosas>> (O4), <<que una persona pueda acudir a un sitio y poder analizar su situación es bueno>> (O2), son además <<un apoyo a la persona para proporcionarle una motivación>> (O7), <<somos como psicólogos gratis>> apuntan varios y no solo en lo referente al ámbito laboral, el problema <<es cómo se hace y cómo está organizado>> (O2). Para O5 lo más interesante sería la prospección y la intermediación pues el fin es encontrar un trabajo y la orientación es solamente información y asesoramiento para que el usuario mejore de manera independiente sus opciones de incorporación al mercado laboral, además todos los orientadores son conscientes de que el usuario no llega al servicio con esa idea de información y asesoramiento y es cuando se produce <<una desilusión entre lo que se espera encontrar (ofertas de empleo) y lo que encuentra>> (O1), de este modo, el 100% de los orientadores entrevistados está de acuerdo en que dependiendo del objetivo que la persona tenga así será su satisfacción con el programa, y el problema es que <<quitando a los universitarios que buscan becas, el 90% [de los demandantes de empleo] lo que quieren son ofertas de empleo, que tengamos intermediación>> (O9), <<una oferta o al menos una entrevista>> (O7), y actualmente no es así.

En resumen, la opinión generalizada es que <<el Orienta no cubre para nada las necesidades de la gente tal y como está planteado>> (O1), <<pues a la gente la tienes que guiar, la tienes que hacer independiente, porque necesitan un apoyo>> (O3) pero <<ayudar a la persona a conseguir trabajo es lo que realmente esa persona necesita>> (O5).

▪ **Programa de Acompañamiento.**

El Programa de Acompañamiento se reanudó en el año 2015 junto con el Programa de Orientación y también se gestiona dentro de la Red Andalucía Orienta. El objetivo de este programa fue siempre la de realizar una orientación mucho más exhaustiva con aquellas personas que tenían unas dificultades y características especiales; es decir, se estableció en la Orden de 26 de diciembre de 2007 que las personas pertenecientes al colectivo de discapacitados o las personas <<que en los 365 días inmediatamente anteriores a la fecha de referencia hayan figurado inscritas como desempleadas de manera ininterrumpida durante ese período o, al menos, lo hayan estado durante 270 días y en los restantes días de ese período la causa de la situación administrativa haya sido la de baja por colocación>> (pág. 7) o sea, los denominados Parados de Larga Duración, podían participar de este programa que ofrecía un apoyo mucho más intensivo y una tutorización y seguimiento más personalizado en el transcurso de su Itinerario Personalizado de Inserción y durante las etapas iniciales a su incorporación a un puesto de trabajo.

Los técnicos de orientación que detectaban a estos colectivos y creían necesario una atención mucho más personalizada debido a las características de las persona y a su dificultad para hacerla autosuficiente en su búsqueda de empleo, se ponían en contacto con los técnicos de acompañamiento, que podían estar es su unidad o en otras según se le hubiera concedido el programa, y los técnicos de acompañamiento accedían o no a atender a este usuario según su agenda y la cantidad de personas con las que ya trabajaba. Si atendían a demasiadas personas a la par, la exhaustividad, intensidad y continuidad con las que trabajaban iba en detrimento y por tanto la calidad de las atenciones se perdía. Por esta razón, los propios técnicos de acompañamiento perdían a los Orientadores que los usuarios trasladados a su programa no sólo pertenecieran a alguno de estos colectivos (discapacitados o parados de larga duración), sino que además fueran personas que realmente tuvieran unas características personales tales que, más que una información y asesoramiento para mejorar su empleabilidad, necesitaran ser <<llevados de la mano>> en el camino hacia su inserción, es decir, que tuvieran serias dificultades para ser autosuficientes e independientes en su búsqueda de empleo.

Otra de las características del programa es que los técnicos de acompañamiento podían poner en contacto a empresas con usuarios, es decir, hacer intermediación laboral.

El gasto para el Programa de Acompañamiento publicado en la Memoria de Actividades del SAE para el año 2011 (y en las anteriores) se encuentra dentro de la inversión para los Programa de Orientación y Acompañamiento (véase tabla 4) que suponía un 8'82% del gasto total en PAE, y por lo tanto no se especifica de manera independiente la inversión para este programa concreto. Lo que si podemos ver es que de forma continua, algo más del 2% de las personas que abrieron un IPI entre los años 2007 y 2013 fueron usuarias del programa de Acompañamiento (véase tabla 8).

Tabla 8: Beneficiarios de Acompañamiento en relación al total de IPIs

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total IPIs	194.329	230.568	312.811	366.670	355.895	308.090	155.538
Beneficiarios	4.070	5.130	7.172	8.070	7.888	7.159	4.810
% sobre IPIs	2'1%	2'22%	2'29%	2'20%	2'22%	2'32%	3'09%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de ARGOS.

Así mismo, podemos comprobar el nivel de satisfacción con este programa que publicada en el año 2010¹⁶ en la Memoria de Actividades del SAE, los aspectos mejor valorados fueron las dimensiones relacionadas con los conocimientos y la profesionalidad del personal técnico, así como el trato recibido y su implicación para ayudar; mientras que por el contrario los aspectos peor valorados la frecuencia, la utilidad y la duración de las actividades realizadas.

A partir de la publicación de la Orden de 26 de septiembre de 2014, el Acompañamiento sólo se contempla en las unidades que atienden única y exclusivamente a personas con algún tipo de discapacidad, dejando de lado a todas esas personas pardas de larga duración que por sus características personales tenían además dificultades para insertarse laboralmente y necesitaban un apoyo mucho más intensivo. Es decir, que con la reanudación de los programas de inserción en el año 2015, estas personas sólo encuentran el asesoramiento que les ofrece el programa Andalucía Orienta.

Los objetivos a cumplir por los técnicos de acompañamiento para la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad son setecientas cincuenta horas

¹⁶ Última encuesta de satisfacción publicada para el Programa de Acompañamiento.

por programa concedido para el conjunto de los 59 técnicos de acompañamiento que hay en Andalucía para el año 2015 (véase tabla 6).

La mayor parte de los orientadores entrevistados (véase Anexo 8), son conscientes de que el programa de acompañamiento es un programa muy similar al de Orientación pero <<están más encima y buscan tener más contacto con las empresas para conseguir un empleo>> (O2), por su parte O5 apunta que además de la Prospección y la Intermediación, el Acompañamiento es lo que más se necesita, pues al igual que sus compañeras opina, que al tener menos horas de objetivos que cumplir, el trabajo es más exhaustivo y puedes centrarte más en la persona y como O6 resalta <<el acompañamiento tiene mayor profundidad y se pueden trabajar muchas otras cuestiones que quizás sean la base de por qué no se encuentra trabajo>>.

▪ **Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo – EPES.**

El programa EPES ofrece la realización de prácticas profesionales para personas desempleadas favoreciendo la inserción laboral y la adquisición de experiencia laboral; sin embargo no se está desarrollando desde el año 2013 al igual que el programa de Acciones Experimentales y la Formación Para el Empleo (FPE). Siguiendo la misma filosofía de concesión de subvenciones, este programa lo desarrollan las entidades beneficiarias de las ayudas convocadas que colaboran con el Servicio Público en la gestión de las prácticas profesionales. Las entidades cuentan con personal técnico que contacta con las empresas y ofrece la posibilidad a éstas de incorporar a una persona en prácticas y además ofrecen los servicios de orientación y tutorización a la persona usuaria. La persona en prácticas debe:

- Estar inscrita como demandante de empleo desempleadas en la oficina SAE,
- disponer de un IPI abierto en cualquiera de las unidades de la Red Andalucía Orienta con un mínimo de dos horas de atención,
- tener alguna titulación universitaria, titulación de FP, o certificado de FPE obtenido en los últimos dos años, y
- no haber tenido ningún contrato anterior en la ocupación solicitada.

Los colectivos de discapacitados, minorías étnicas y personas en riesgo de exclusión social no tienen que cumplir los últimos dos criterios, es decir, el de la titulación ni el de la experiencia relacionada con la ocupación.

Una vez inscrito el usuario en la bolsa del programa EPES con la solicitud de prácticas en tres ocupaciones como máximo, el orientador se pondrá en contacto con el usuario cuando se ajuste al perfil demandado por la empresa participante en el programa.

La realización de las prácticas puede estar becada con una cuantía máxima del 75% del IPREM¹⁷, es decir, 399,38€ durante el periodo de duración de las prácticas que puede oscilar entre los dos meses y los seis meses (casi el 100% de las prácticas se ajusta a dos meses de duración) con un máximo de cinco horas diarias repartidas en cuatro días a la semana más un día donde la persona en prácticas ha de asistir a la entidad gestora para realizar una tutoría con su técnico de EPES.

Debemos aclarar que el orientador encargado del IPI del usuario es un técnico de la Red Andalucía Orienta y está encargado de (entre otras funciones) inscribir a la persona demandante en la bolsa de EPES previa revisión de requisitos y bajo acuerdo y demanda del usuario; mientras que el técnico de EPES es un orientador que puede pertenecer a la misma entidad o a otra diferente, y está encargado de ponerse en contacto con las empresas, colgar los requisitos del perfil en el STO y elegir a los candidatos según el baremo del sistema. El STO va filtrando a los candidatos cuyas ocupaciones y titulaciones coinciden con las requeridas por las empresas y les concede una puntuación según el orden de antigüedad en su solicitud de EPES y por el número de horas de atención que reciben en el Programa Andalucía Orienta. A partir de esta puntuación, se adjudica un usuario a la oferta de prácticas.

En la Tabla 9 se muestra la inversión realizada en EPES en comparación con el total de inversión en PAE.

Tabla 9: Inversión en EPES

Programa	2010	2011
EPES	12.899.872,17€	16.812.271,50€
Total PAE	698.145.600,26€	591.382.523,81€
%	1'85%	2'8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Memoria de Actividades del SAE.

¹⁷ El IPREM desde el año 2010 es de 532,51€ mensuales, lo que supone una beca de 399,38€.

Si atendemos a los datos del 2011, el total del gasto realizado en EPES supone aproximadamente el 2'8% de la inversión en PAE, acorde con el tanto por ciento de usuarios que se beneficiaron del programa en este año en relación al total de IPIS abiertos (véase tabla 10).

Tabla 10: Beneficiarios del EPES en relación al total de IPIS

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Beneficiarios	3.559	6.709	7.679	5.573	7.962	8.473	1.040
Total IPIS	194.329	230.568	312.811	366.670	355.895	308.090	155.538
% sobre el total	1'83%	2'91%	2'45%	1'52%	2'24%	2'75%	0'66%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de ARGOS.

La Encuesta de Satisfacción de los usuarios del programa EPES del año 2010¹⁸ publicada en la Memoria de Actividades del SAE, se evalúan dimensiones como Infraestructuras, Gestor de Prácticas, Infraestructuras de la Empresa de Prácticas, Tutor de Prácticas en la Empresa, Utilidad y Adaptación de la Práctica, Utilidad del Programa EPES y Satisfacción Global.

En esta misma encuesta de satisfacción, se publica que el porcentaje de inserción laboral alcanzado tras la participación en el programa de Experiencias Profesionales alcanzó el 30%, lo que supone algo más de mil quinientas personas; sin embargo, de este 30% no hace distinción entre las personas que obtuvieron un contrato de trabajo a raíz de su participación en prácticas y las que se insertaron laboralmente en una ocupación sin relación alguna con las prácticas realizadas. Y según la propia encuesta de satisfacción publicada en la Memoria de Actividad del SAE de 2010 <<son significativas las diferencias encontradas entre la satisfacción de las personas ocupadas en trabajos relacionados con la materia de la práctica y aquellas cuya ocupación no tiene relación con la práctica, o no están ocupadas>> (pág. 253).

Las dimensiones que mejor predicen la satisfacción global del usuario con el programa son su <<utilidad para acceder al mercado laboral, y la satisfacción con la empresa de prácticas, las tareas realizadas durante la práctica y su utilidad para aprender>> (pág. 254), siendo la utilidad del programa para encontrar trabajo una de las dimensiones peor valoradas por los usuarios entrevistados junto con la información facilitada por parte de la empresa; por el contrario, los aspectos mejor

¹⁸ La Encuesta de Satisfacción del año 2010 es la última publicada para el Programa EPES.

valorados es el trato recibido por los técnicos de EPES, sus conocimientos, profesionalidad y la gestión durante el proceso de prácticas.

Por nuestra parte, en las entrevistas realizadas a los orientadores (véase Anexo 8), se pone de manifiesto que es uno de los programas más demandados por los usuarios principalmente porque <<ven un rayito de luz>> (O1) encontrando en él una pequeña posibilidad de insertarse laboralmente al finalizar las prácticas, existiendo además el incentivo (no siempre) de cobrar algún sueldo durante un par de meses (O1), a fin de cuentas lo que el usuario demanda es <<tener unos ingresos, aunque sea unas prácticas becadas, la gente está muy necesitada>> (O7). Para O3 era un programa muy válido, y O5 señala que además de recibir orientación, el contacto con las empresas es fundamental porque es la realidad del puesto de trabajo y es donde vas a adquirir las competencias profesionales, <<es primordial que la empresa te vea hacer>> opina O9 y añade además que en una ciudad como Granada, la red de contactos es lo único que hace que los usuarios puedan tener más opciones de trabajar, y las prácticas son una buena vía para generar esas redes.

Otra de la importancia del programa EPES es que, como bien señala O8, el desempeño en una ocupación no solo puede generar un contrato, sino que, en el caso de no obtener un contrato, has adquirido una formación práctica que es muy útil para presentar a otras empresas y que los usuarios pueden acreditar; pero al igual que ocurre con la FPE, desde hace varios años no puedes ofrecer este recurso a los usuarios que lo demandan debido a los recortes en las PAE.

Algunos entrevistados diferencian que las prácticas no son demandadas por todos los usuarios por igual, son los jóvenes los que más las solicitan porque <<lo más mayores no quieren perder el tiempo en unas prácticas>> (O8).

Por tanto, los orientadores consideran el Programa EPES como uno de los más demandados bien porque el usuario es consciente de que es una puerta de acceso al mercado de trabajo y brinda la adquisición de competencias profesionales reales, o bien porque lo ven como la única opción de conseguir algún ingreso por un tiempo limitado; sin embargo, el 100% de los entrevistados opina que la empresa que recibe a la persona en prácticas la tiene como mano de obra gratis y existe la cultura de preferir tener a una persona en prácticas durante un par de meses y luego sustituirlo por otra, en lugar de buscar la profesionalización e invertir en RR.HH.

▪ Acciones Experimentales

Otra de las PAE establecidas por la Junta de Andalucía es el Programa de Acciones Experimentales; según lo establecido en el Art. 12 del Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía, dicho programa tiene como objetivo <<promover acciones de carácter experimental dirigidas a la inserción laboral de las personas desempleadas>>, de este modo, la que en su momento fue a la consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, presta apoyo a proyectos de carácter experimental <<cuando existan posibilidades reales de inserción para colectivos específicos o en territorios concretos, y se utilicen metodologías innovadoras>>.

Con independencia de lo establecido en el Decreto anterior, este programa se llevó a cabo hasta el año 2013 siguiendo el objetivo de lograr la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo, es decir, desempleados en riesgo de exclusión social, personas perceptoras de subsidios o la RAI, mujeres con problemas de integración laboral, inmigrantes o personas con discapacidad, a través de la integración diversas actuaciones como información, orientación y asesoramiento, formación y prácticas; todo combinado en un mismo programa

Alcanzar este objetivo tan completo y ambicioso tuvo una inversión económica de alrededor del 2% del gasto en PAE (véase tabla 11).

Tabla 11: Inversión en Acciones Experimentales.

Programa	Año 2010	Año 2011
Acciones Experimentales	15.826.154,83€	11.641.878,75€
Total PAE	698.145.600,26€	591.382.523,81€
% sobre el total	2'26%	1'96%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Memoria de Actividades del SAE.

Una de las características reseñables de este programa, es que a diferencia de los otros, el usuario no es derivado hasta aquí desde el Programa de Orientación, sino que es el propio SAE el que buscaba a los beneficiarios a través de las bases de datos de su sistema informático. La única aportación que se podía hacer desde el programa de Orientación era detectar a usuarios susceptibles de incorporarse en este programa y marcar la pestaña correspondiente en el STO para que las oficinas

SAE lo detectaran y se plantearan la conveniencia de sondearlo. Sin embargo, la inclusión o no final del usuario al programa no dependía en absoluto de esta indicación por parte de los servicios de orientación.

El demandante de empleo que cumple los requisitos le llega una notificación en la que ha de acudir a una jornada informativa donde se le explica su participación en el programa y se le solicita que aporte su curriculum vitae. A partir de aquí, los técnicos de la entidad colaboradora y gestora del programa desarrollan aquellas actividades que consideran oportunas con cada uno de los usuarios. Los objetivos a cumplir por las entidades en la inserción es como mínimo el 35% de los participantes con un contrato de al menos seis meses por cuenta ajena o el inicio de la actividad empresarial por cuenta propia. Según la Memoria de Actividad del SAE para el año 2010, del total de beneficiarios atendidos (véase tabla 12), alrededor de un 20% logró insertarse tras su paso por el programa; a partir de este año no se han encontrado datos del índice de inserción alcanzado.

Tabla 12: Beneficiarios de Acciones Experimentales en relación al total de IPIs

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Beneficiarios	4.665	5.986	9.064	8.811	9.534	6.114	3.997
Total IPIs	194.329	230.568	312.811	366.670	355.895	308.090	155.538
% sobre el total	2'40%	2'59%	2'89%	2'40%	2'68%	1'98%	2'57%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de ARGOS.

En la última encuesta de satisfacción realizada en el año 2010 a los beneficiarios, se nos indica que existen diferencias significativas en la valoración del programa entre las personas insertadas y las no insertadas.

Las dimensiones mejor valoradas son las relacionadas con la entidad colaboradora, es decir, los conocimientos y profesionalidad de los técnicos que trabajan en acciones experimentales, así como su disposición para ayudar y el trato recibido (pág. 257), mientras que la utilidad del programa para acceder al empleo y la mejora profesional, así como su adaptación a las necesidades de los participantes fueron las dimensiones menos valoradas por las personas (pág. 258).

En las entrevistas realizadas (véase Anexo 8) resulta evidente que este programa, que tiene un objetivo tan integrador ya que combina actuaciones en todas las dimensiones de la orientación laboral, ha tenido en la realidad muy poco impacto. A

pesar de que un tercio de los orientadores entrevistados han trabajado en este programa, sólo una de ellas, la Orientadora 9, lo sacó a colación durante la entrevista para indicar que las ofertas son difíciles de cubrir porque son ofertas que no se han cubierto por otras vías, si en el momento de contactar con una empresa se tiene a un usuario con ese perfil, es fácil poner en contacto a la empresa y la persona, pero cuando tienes que realizar todo el proceso de sondeo de perfiles a través de la oficina SAE, orientación, entrevistas, formación para adecuar al demandante de empleo perteneciente a alguno de los colectivos con especiales dificultades a las necesidades de la empresa, etc., es <<un programa que costaba muchísimo sacar los objetivos de forma real>>. Por <<objetivos de forma real>> nos aclara que se refiere a que la inserción se produjera gracias al trabajo del técnico y no que el usuario se insertara por su cuenta durante el proceso y el técnico lo contabilizara como inserción dentro del programa. Además nos aclara que cuando consigues una empresa que necesite determinados perfiles, y consigues poner en marcha un curso, el programa puede que se acabe antes de finalizar el curso e insertar a los demandantes, si no se da continuidad es muy complicado alcanzar los fines del programa, y no se da continuidad porque existen intereses políticos.

Además de los Programas de Inserción Laboral, conozcamos ahora otra de las políticas que integran las PAE:

- **Formación Para el Empleo - FPE**

Desde la creación del Servicio Andaluz de Empleo a través de la Ley 4/2002 de 16 de diciembre, la cualificación profesional y más concretamente la Formación para el Empleo eran competencias específicas de este órgano; sin embargo, a raíz de la reestructuración de Consejerías¹⁹ en el año 2012, las competencias en esta materia quedaron asignadas a la Consejería de Educación.

Desde un principio la FPE ha estado dividida en cinco grandes grupos según se haya dirigido la formación hacia un colectivo u otro:

- Formación dirigida prioritariamente a personas desempleadas.
- Formación dirigida prioritariamente a personas ocupadas.

¹⁹ <<Art. 6. Corresponden a la Consejería de Educación las competencias que actualmente tiene asignadas, así como las atribuidas hasta ahora a la Consejería de Empleo en relación con la formación profesional para el empleo>>. Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

- Formación dirigida a pymes, Economía Social y Autónomos.
- Formación de ámbito estatal.
- Formación en alternancia:

Esta modalidad de Formación Profesional para el Empleo, es la más directamente relacionada con el empleo real, es decir, se configura como un apoyo formativo a la contratación. Su finalidad es ayudar a las personas desempleadas en la adquisición de competencias profesionales mediante un proceso mixto de formación y empleo, permitiéndoles combinar períodos en un centro de formación y en el lugar de trabajo. Los programas de Talleres de Oficio y Escuelas de Empleo [TO/EE] son promovidos por empresas, asociaciones empresariales y Cámaras de Comercio, Industria y Navegación. Los programas Escuelas-Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo [ET/CO/TE] son promovidos por entidades sin ánimo de lucro, entidades de derecho público y corporaciones locales. (Consejería de Educación. 2015, Mayo)

Desde el traspaso de estas competencias las FPE se ha visto mermada de tal manera que no existe oferta formativa para ninguna de sus cinco variantes excepto la Formación de Ámbito Estatal que apenas tiene presencia; siendo por el contrario, la Formación para Desempleados y Ocupados y el conjunto ET/CO/TE, los grupos con mayor peso dentro de las PAE.

Tabla 13: Inversión en FPE

Programa	2010	2011
FPE Ocupados y Desempleados	371.377.264,74€	257.783.573,61€
ET/CO/TE	185.715.777,62€	201.818.822,71€
TO/EE	9.600.912,67€	14.033.914,65€
Total PAE	698.145.600,26€	591.382.523,81€

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Memoria de Actividades del SAE.

De este modo podemos afirmar que desde el punto de vista económico, la mayor inversión, no sólo dentro del conjunto de la Formación sino en el cómputo total de las PAE, ha sido la realizada para la FPE dirigida a personas desempleadas y a personas ocupadas (véase tabla 13).

Si observamos ahora la diferencia en la formación dirigida a estos dos colectivos en los últimos tres años que hubo FPE en las provincias andaluzas (véase tabla 14).

Tabla 14: Número de cursos de formación

Año 2010	AL	CA	CO	GR	HU	J	MA	SE	Andalucía
Ocupadas	6	68	45	14	20	18	19	39	229
Desempleadas	382	677	726	590	478	485	673	1081	5092
Total	388	745	771	604	498	503	692	1.120	5.321

Año 2011	AL	CA	CO	GR	HU	J	MA	SE	Andalucía
Ocupadas	22	46	32	39	27	28	39	69	302
Desempleadas	508	978	1.029	691	535	549	1.219	1.574	7.083
Total	530	1.024	1.061	730	562	577	1.258	1.643	7.385

Año 2012	AL	CA	CO	GR	HU	J	MA	SE	Andalucía
Ocupadas	32	18	2	30	22	47	30	31	212
Desempleadas	361	337	418	418	211	256	472	656	3.129
Total	393	355	420	448	233	303	502	687	3.341

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por ARGOS

La diferencia entre los cursos destinados a cada uno de los colectivos, y por tanto, el número de personas formadas (mínimo doce y máximo quince personas por curso) resulta abrumadora y más cuando contabilizamos que en los cursos destinados a ocupados se admiten hasta un 40% de alumnos que se encuentran en situación de desempleo. La FPE dirigida a personas desempleadas y la formación en alternancia (sobre todo ET/CO/TE) es una de las herramientas a las que más recursos se destinan, alrededor del 80% del presupuesto en PAE, y que mayor importancia puede tener dentro de las Políticas de Empleo.

El análisis de los datos obtenidos de las entrevistas realizadas a los orientadores (véase Anexo 7) pone de manifiesto que la mayoría de los entrevistados opina que la FPE, especialmente la dirigida a personas desempleadas (por ser el colectivo con el que los orientadores trabaja), <<es útil>> (O1), <<es necesario establecer un itinerario formativo>> (O2), <<es necesaria y sirve>> (O4), siendo además la formación especializada y la formación en idiomas una de las herramientas que más se demandan según O5.

Sin embargo, el 100% de los entrevistados opina que se ha hecho un mal uso de este recurso visto desde cuatro aspectos: uno, la falta de adecuación de los cursos de formación al mercado de trabajo donde se han sacado cursos <<sin pensar

realmente cuál es la demanda que había en el mercado de trabajo>> (O8) o realizados <<en pueblos donde no existía ninguna salida profesional>> (O1) en ese ámbito; dos, la admisión de usuarios en cursos de determinadas especialidades donde una vez formados no existe una posibilidad real de poder desarrollar una profesión conforme a esa especialidad formativa pues resulta imprescindible una titulación reglada que en muchos casos estos usuarios no tienen; tres, el mal uso que los propios usuarios han dado a la formación cuya mayor motivación para realizar un curso es cobrar por asistir a dicha formación independientemente de la utilidad que ésta tenga para la inserción laboral generándose <<clientelismo>> (O8); y en cuarto lugar, este mal uso de los usuarios se ha visto a la vez reforzado por algunas entidades al inscribir en sus cursos a personas afines a dicha entidad y/o por intereses políticos, <<la FPE es fantástica, pero a ver cómo funciona y quién entra>> (O8).

En definitiva, como bien resume O5, <<es un mal uso de una política que podría ser muy buena>>.

▪ **Planes Especiales:**

Además de los Programas de Inserción laboral (Orientación y Acompañamiento, EPES y Acciones Experimentales) y las FPE, la Junta de Andalucía desarrolla una serie de programas especiales que pretenden cubrir las necesidades de sectores concretos de la población en determinados momentos como el actual de crisis económica y sociolaboral. Entre estos programas podemos encontrar los ya mencionados MEMTA, PROTEJA o PRODI que han estado vigentes desde el comienzo de la crisis pero que ya llegaron a su fin; así como los más actuales como PREPARA, Programa Emple@Joven, Programa Emple@25+, Programa Emple@30+, o el Programa para la contratación indefinida de personas mayores de 45 años.

Explicar en qué consisten estos programas así como analizar datos sobre la inversión y los beneficiarios de estos programas, sería algo inasumible para esta investigación; sin embargo, en el transcurso de las entrevistas realizadas a los orientadores si han surgido algunos datos que podemos poner de manifiesto.

La opinión principal que los entrevistados (véase Anexo 8) tienen acerca de estos planes como posible solución al problema del desempleo y la reactivación del mercado laboral es que la Orientación debe ir acompañada de Planes de Empleo,

<<pero no de estos planes de empleo de +25 o + 30 que los ponen de peón de transporte²⁰ porque eso es quitarlos de en medio y sin ningún futuro laboral>> (O2), <<son programas que sólo son para hacer el apaño a los municipios, son del momento y no ayudan al usuario>> (O5), o como muchos de ellos manifiestan <<es pan para hoy y hambre para mañana>>. Además nos comentan que para acceder a estos planes para jóvenes se han de cumplir los requisitos de no haber trabajado ni haberse formado en los últimos meses <<¿qué joven no se ha formado ni trabajado en los últimos meses? Los Ninis²¹>> (O5) fomentando así que los que ni trabajan ni se forman tengan más acceso a un puesto de trabajo y una ayuda económica por parte del gobierno.

En términos generales y una vez analizados los programas de empleo existentes, podemos añadir que los técnicos de orientación entrevistados opinan que estos programas son muy útiles y necesarios, pero que <<el objetivo de todos los programas debería ser que la persona se inserte laboralmente y no se está consiguiendo>> (O1).

Resumiendo la opinión de los entrevistados en palabras de O6 y O9 respectivamente, <<las personas que tienen un resultado exitoso en su inserción al mercado laboral tienen mejor opinión de la orientación que las personas que no han tenido un resultado exitoso>>, <<es una pena que nos quedemos a las puertas de la inserción>>.

La mayoría de los entrevistados subrayan que bajo su punto de vista, las personas que hacen estas Políticas no están realmente asesorados por gente que trabaja con los usuarios y que no conocen realmente sus problemas ni sus necesidades.

Apuntan que <<no es normal que se triplique el paro y se reduzcan orientadores>> (O3) y que hay <<gente desempleada suficiente para todos los orientadores que estábamos>> (O1), y además contratar como orientadores a gente sin experiencia (en referencia a los FAFPE recolocados) va en detrimento de la atención a los usuarios y la calidad del servicio.

²⁰ Cuando les preguntamos qué es un Peón de Transporte, nos comentan que uno de los puestos ofertados a raíz de estos planes de empleo para jóvenes es tenerlos en las grandes superficies ayudando a la gente mayor a transportar sus compras.

²¹ Ninis: Apelativo coloquial que se utiliza para referirse a esa persona que Ni trabaja Ni se forma.

Cabe resaltar que el 100% de los entrevistados manifiesta que les encanta su trabajo y sienten verdadera vocación <<me encanta, creo que soy una privilegiada, yo disfruto>> (O6) <<para mí la orientación es un tema vocacional y de amor propio>> (O8) pero a la vez manifiestan que cada vez están muy quemados <<hay días que te vas llorando, lo haces bien con el usuario pero a nadie le va a importar>> (O9) <<no nos tienen reconocido el trabajo que hacemos y les sacamos mucho trabajo fuera>> (O5) y reconocen que ven muy negro su futuro de la Orientación Laboral, <<yo no le veo la luz>> manifiesta O4 mientras que O7 cree <<que juegan un poco con nosotros, ahora te necesito para que estés aquí, ahora no (...) yo creo que van jugando pero para aparentar con Europa>> <<desde la Junta tenemos caducidad>> opina O9.

El último aspecto a tener en cuenta es que apenas se hace distinción alguna acerca de cómo afectan las políticas de empleo a los diferentes colectivos con los que trabaja, es decir, si dichas políticas cubren más o menos de las necesidades de la población dependiendo del sexo, edad, nivel de estudios, si se encuentran ubicados en una población rural o urbana, inmigrantes o nacionales. Por lo que podemos afirmar que bajo su punto de vista no existen distinciones en los resultados obtenidos a tendiendo a los diferentes estratos de la distribución social. Es más, una de las orientadoras entrevistadas opinan que en momentos de crisis económica se deberían de hacer menos distinciones entre colectivos pues a todos les afecta de un modo u otro la crisis laboral, <<siempre he creído que hay que proteger a determinados colectivos pero (...) en época de bonanza hay gente que es muy empleable (...) los más fuertes pueden tirar pero ahora mismo yo no sé quién es el más fuerte>> (O9).

▪ **Oficinas SAE**

Creado con la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo a raíz del traspaso de competencias por parte del gobierno central al gobierno andaluz en materia de empleo como órgano gestor de la Política de Empleo teniendo entre sus objetivos el fomento de empleo, la orientación e información, prospección, registro de demanda, y la intermediación en el mercado de trabajo. En el Art. 3 de dicha ley se exponen como las funciones de este organismo la elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo, la resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de

colaboración, la asistencia técnica a los distintos órganos de la Administración en materia de empleo, así como la gestión, promoción y evaluación de los distintos programas para el empleo que posteriormente fueron modificados con el Decreto-Ley 4/2013, de 2 de abril, quedando establecidos los siguientes:

- a) Los relativos a fomento del empleo.
- b) La orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora del empleo.
- c) La intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo, la recepción de comunicación de contratos y la gestión de la red Eures en Andalucía.
- d) La coordinación con la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo para el desarrollo de las funciones de intermediación laboral y el conjunto de programas y medidas de orientación y formación, al objeto de mejorar las posibilidades de acceso al empleo, adaptación de la formación y recualificación.
- e) La prospección del mercado de trabajo y la difusión de información sobre el mercado laboral.
- f) La colaboración con los medios de comunicación de masas tanto para promocionar los distintos planes de empleo como para transmitir valores culturales y éticos que estimulen la cantidad y calidad del empleo.
- g) La autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia del Servicio Andaluz de Empleo, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- h) La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales (Pág. 9).

Como ya se ha explicado anteriormente, todas las competencias en materia de empleo de la Junta de Andalucía son gestionadas por el SAE a excepción de las referidas a formación para el empleo que fueron traspasadas a la Consejería de Educación.

De esta forma, una persona que se queda en situación de desempleo tiene el derecho de acudir al SAE para inscribirse como demandante de empleo, este derecho se torna obligación cuando el desempleado pretende solicitar algún tipo de prestación económica ya sea al SEPE o al propio SAE. Su situación de demandante

de empleo seguirá vigente hasta que cause baja bien por contratación o bien por caducidad de la demanda situación que se produce cada tres meses; anteriormente, la renovación de la demanda de desempleo suponía la asistencia obligatoria a la oficina SAE correspondiente, sin embargo, desde la implantación de las nuevas TICs y con la puesta en funcionamiento de la Oficina Virtual del SAE, el demandante de empleo puede renovar su situación a través de cualquier dispositivo con acceso a internet incluyendo los Puntos de Empleo - PPEE establecidos para tal función en las propias oficinas SAE, corporaciones locales u otras entidades, por lo que esta función deja de realizarse a través del personal de las Oficinas SAE.

Tabla 15: N° de Oficinas SAE

AL	CA	CO	GR	HU	JA	MA	SE	Andalucía
13	35	27	22	13	25	21	35	191

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenido de la Oficina Virtual del SAE

Además de la tarjeta de demanda de empleo, existe otra modalidad de inscripción llamada Demanda por Mejora de Empleo, esta modalidad se ofrece a las personas que están trabajando pero quieren seguir inscritos como demandantes de empleo bien porque su empleo actual es inferior a las cuarenta horas semanales, bien porque están ocupando un puesto de trabajo que ellos consideran circunstancial (por ejemplo, un sociólogo que trabaja de camarero) porque necesita tener ingresos mientras busca otra opción más acorde a su perfil o sus aspiraciones, en definitiva, cualquier trabajador que está dentro del mercado de trabajo pero demanda de los Servicios de Empleo una mejora de su situación profesional.

En las oficinas SAE, además de la inscripción como demandante de empleo, tienen un servicio de prospección del mercado laboral e intermediación, es decir, búsqueda de ofertas y empresas que deseen contratar a desempleados, así como poner en contacto a estas empresas con los demandantes. Para esto, el SAE realiza con unos Informes de Demanda de los usuarios con sus datos personales, así como su titulación junto con los cursos de formación realizados, la experiencia profesional (ocupación y duración), idiomas, carnets, etc., así como la opción de inscribirse en aquellas seis ocupaciones (definidas en el Catálogo Nacional de Ocupaciones -

CNO²²) en las que el demandante desee ser sondeado para los procesos de selección que el SAE lleve a cabo.

Este Informe de Demanda no se realiza automáticamente cargando la información desde la base de datos del propio SAE o a través del SEPE o la Seguridad Social, sino que es el propio demandante el que solicita la actualización de su informe de demanda debiendo llevar la documentación original que desea reflejar ya sean títulos, certificados, contratos, etc. cada vez que desee añadir algún dato. Es decir, muchas personas no conocen la existencia de este informe de demanda, o lo tienen desactualizado porque piensan que el SAE busca la información sobre su perfil a través de la base de datos y no a través de este informe; por lo que muchas personas que tienen mucha experiencia laboral y/o han estado entrando y saliendo del mercado laboral y conocen que han de inscribirse en el SAE cuando se quedan en situación de desempleo, tienen totalmente en blanco su informe de demanda por desconocimiento, y además era inaccesible hasta hace pocos años para los demandantes de empleo, siendo utilizado por parte de la oficina SAE como el cv de la persona denominándolo de hecho como: Documento Curriculum Demanda. O sea, cuando una empresa solicita al SAE trabajadores para ocupar un puesto de trabajo, los intermediadores realizan lo que comúnmente se llama Sondeo y que consiste en buscar entre los informes de demanda o curriculum demanda a aquellas personas que han solicitado en alguna de sus seis ocupaciones la misma que el empresario desea ocupar, es decir, si quieren sondear empleados para un área de administración, dependiendo de la ocupación que el funcionario seleccione, por ejemplo, Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte, o Empleados de tipo administrativos, o cualquier otra ocupación similar, así saldrán sondeados las personas que tengas entre sus ocupaciones justo la seleccionada por este funcionario a pesar de que hay ocupaciones similares. Una vez filtradas las ocupaciones, el listado resultante es ordenado según antigüedad en la ocupación (no antigüedad en el desempleo), y empiezan a llamar a los más antiguos hasta cubrir un máximo de cinco personas por puesto de trabajo a las que llaman para que acudan al Servicio de Intermediación de la oficina donde les informarán del día y el lugar al que acudir para una entrevista de trabajo y le darán un documento que deberá devolver al SAE firmado por la empresa

²² El Catalogo Nacional de Ocupaciones publicado por el INE fue actualizado en el 2011 (CNO11), sin embargo el SAE sigue usando el antiguo CON del año 1994.

una vez haya acudido a dicha entrevista. Si la persona no acudiera o declara que el puesto de trabajo para el que ha sido sondeado no le interesa será penalizado quitándole la prestación por desempleo en caso de cobrarla o bajándole desde la base de datos de la oficina SAE la disponibilidad, esto quiere decir que si la persona es sondeada para un puesto de trabajo de, por ejemplo, diez horas a la semana en una localidad o provincia diferente a la suya lo que supone un gasto en traslado, dietas o incluso pernoctación, y el demandante lo rechaza, seguirá manteniendo la demanda de empleo activa pero será penalizado sacándolo fuera de los futuros sondeos que se realicen. En estos sondeos como normal general no entran las personas demandantes de mejora de empleo.

Cuando hemos hablado de antigüedad en la ocupación significa que cuando una persona se inscribe como demandante de empleo y mantiene esta condición durante un periodo de tiempo, va generando una antigüedad. Si cuando se inscribió, en su informe de demanda solicitó seis ocupaciones, la antigüedad en estas ocupaciones es la misma que la antigüedad de la demanda. Si por el contrario no hubiera hecho su informe de demanda hasta un tiempo después (por desconocimiento, por falta de documentación o cualquier otra razón) o durante su situación de desempleo cambiara alguna de estas seis ocupaciones por alguna otra que considerara más oportuna (porque acaba de adquirir algún nuevo título, por ejemplo), entonces la antigüedad de esta ocupación empezará a contar de nuevo siendo menor a la antigüedad de la demanda de desempleo, y es la antigüedad en la ocupación la que se tiene en cuenta a la hora de realizar los sondeos para una oferta de trabajo.

Otra característica de los sondeos es que cuando una empresa solicita trabajadores a una oficina del SAE, los primeros sondeos se acotan al área de atención de esa oficina que está dividida por áreas territoriales correspondientes a los códigos postales. Por ejemplo, en la ciudad de Granada, el CP. 18001 corresponde a la Oficina SAE de Fuentenueva, mientras que el CP. 18002 corresponde a la Oficina SAE Centro. Si la oferta la estuviera gestionando la oficina de Fuentenueva, se sondearía a las personas cuyo CP. fuera el 18001 y no el 18002, y viceversa, sólo si al sondear no encontraran demandantes de empleo de la ocupación requerida entonces se ampliaría al resto de oficinas.

A pesar de que la Intermediación Laboral está definida como un servicio público competencia de los Servicios Públicos de Empleo, desde 2010 con el R.D. 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, se

crearon un conjunto de medidas cuyo objetivo es <<lograr elevar las oportunidades de las personas desempleadas>> abriendo una línea de colaboración público-privada donde, agencias de colocación con ánimo de lucro, actúen en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en materia de Intermediación Laboral; es decir, gestionan ofertas de trabajo y solicitudes de empleo mientras reciben financiación de los Servicios Públicos de Empleo a través de la suscripción de un convenio de colaboración. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuyo objetivo es reducir el desempleo e incrementar la productividad de la economía española <<modifica la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo procediendo a regular las agencias privadas de colocación, incluyendo las que tienen ánimo de lucro, cuya actividad no permitía>> (R.D. 1796/2010).

En los últimos años y al amparo de las TICs, la Consejería competente en materia de empleo puso en funcionamiento una web u Oficina Virtual de Empleo en la que además de información institucional e información acerca de las PAE y otros planes de empleo, el usuario tiene la posibilidad de actualizar su demanda de empleo como ya se ha explicado anteriormente, consultar su informe de demanda, registrar un cv además del ya mencionado Informe de demanda o Curriculum de demanda, da la opción a empresas de informarse acerca de las ayudas a la contratación y a ofertar puestos de trabajo y los demandantes a inscribirse a estas, anteriormente se accedía a la FPE, también se puede sacar la cita previa para acudir al SAE, y consultar recursos como el emplazamiento de las oficinas y las unidades de orientación de toda Andalucía.

Cuando los demandantes de empleo acuden a su oficina SAE para informarse sobre recursos de empleo, formación o cualquier otra opción que le posibilite insertarse laboralmente, son remitidos a los servicios de orientación para que sean atendidos.

De las entrevistas realizadas a los orientadores los resultados se centran en dos aspectos importantes (véase Anexo 8); por un lado, manifiestan que existe una falta de información por parte de las oficinas SAE indicando que muchos de los conocimientos que ellos tienen (los orientadores) sobre el funcionamiento del SAE <<es por lo que van sabiendo de rebote>> (O1), el 100% de los entrevistados se queja de la falta de coordinación y la falta de información <<siempre nos enteramos los últimos>> (O3) y nos cuentan que cuando se creó el programa hubo un intento de

crear redes entre el SAE y las unidades de orientación, de hecho hubo unas jornadas donde se formaron unos equipos de trabajo para informarse mutuamente unos a otros de su trabajo y sus funciones; sin embargo, estas jornadas no se volvieron a repetir llegando a manifestar muchos de los técnicos de orientación que no saben a qué se dedican en el SAE además de a <<hacer estadísticas de los desempleados>> (O4) y que además <<el apoyo que hay de las oficinas de empleo es cero, es más parece que hasta les moleste>> (O5).

Por otro lado, todos los entrevistados coinciden en que el mayor problema del SAE es su falta de utilidad como servicio al usuario y las empresas manifestando que la idea inicial con la que se creó el SAE era buena, pero que en la actualidad <<para qué tienen sentido las oficinas, nada más que para que te inscribas>> (O4), haciendo O8 a este respecto uno de los comentarios más críticos al decir que las oficinas del SAE es <<el dinero peor invertido de la Junta>>. Para O4, el SAE sería útil si realmente hiciera intermediación y se estuviera <<todos a una con el usuario hacia el empleo>> y que para ello deberían tener a gente trabajando en oportunidades de empleo con las empresas, pero tal y como apuntan, <<su labor se ha limitado a tener una lista de personas en situación de desempleo y pasar los datos (...) Simplemente te clasifican profesionalmente y a veces te clasifican mal>> (O6).

Como se ha explicado, el SAE cuenta con un servicio de intermediación, pero irónicamente los entrevistados preguntan si de verdad existe ese servicio de intermediación, pues apenas hay sondeos para cubrir ofertas de trabajo, y las pocas que hay son de baja calidad cuando el objetivo es el empleo de calidad aclara O8, <<es realmente vergonzoso las ofertas que hay>>, siendo conscientes de que en estos momentos de crisis económica hay pocas pero que los Servicios de Empleo hacen poco por activar el mercado de trabajo tal y como manifiestan en las entrevistas.

Además, el 100% de los técnicos de orientación critica el sistema de sondeos existente donde se prima la antigüedad en la ocupación de la demanda de empleo ya que esto tiene diversas consecuencias. Por un lado, hace que mucha gente piense si de verdad le interesa o no trabajar porque perder antigüedad y aceptar un trabajo puede hacerte perder otras oportunidades de empleo o el acceso a planes y ayudas donde es más importante no haber trabajado ni haberse formado en los meses anteriores; además declaran que con este sistema no se premia al buscador

de empleo activo, sino al más pasivo, O9 opina que <<con el criterio de la antigüedad fomentamos que la gente se quede de brazos en su casa>>; otra consecuencia es que el servicio a las empresas es deficitario pues envían a demandantes de empleo que no cumplen con los requisitos solicitados por las empresas y que si a una empresa le envías personas que solo van a la entrevista porque están obligados a presentar el documento de asistencia firmado, o envías a personas que en realidad no cumplen con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo, en realidad estás haciendo perder el tiempo a un empresario cuyo <<tiempo es oro>> (O4) y esto conlleva que no cuente en el futuro con el servicio de intermediación del SAE para cubrir otros puesto de trabajo.

De este modo creen que para hacer sondeos a través de un ordenador no hace falta tener a funcionarios que hayan aprobado las oposiciones de CC. Sociales y del Trabajo (A1.2028) <<para eso pones allí a un administrativo que haga el registro informatizado de los datos laborales, sería un ahorro de dinero>> (O9).

Además de los sondeos por antigüedad en la ocupación (aclaremos que las ocupaciones utilizadas son las del CNO94 por lo que hay muchas que no están actualizadas), se critican los sondeos por oficinas <<cuando deberían de favorecer la movilidad>> (O1) de los demandantes porque de los pocos sondeos, los que hay se hacen cribando a los usuarios de su oficina, y una persona que por ejemplo vive en Granada ha de tener la oportunidad de encontrar un trabajo en Armilla y viceversa, en palabras de O5 <<ves cómo funcionan las oficinas con los sondeos y te desanimas. (...) Son una lotería>>.

Otro asunto es el referente a la demanda por mejora de empleo, todos los orientadores entrevistados están de acuerdo que este tipo de demanda no sirve actualmente para nada <<si tu objetivo es que te sondeen, olvídate>> (O1) y están a su vez de acuerdo en que sería más útil si incluyeran a este tipo de demandantes en los sondeos pues como expone una de las entrevistadas si una persona ocupa un puesto de trabajo y encuentra otro mejor, dejara ese libre que será ocupado por otra persona.

Otro de los aspectos más criticados es cuando las personas demandantes de empleo son sondeados pero rechazan una oferta porque las condiciones de esa oferta no cubren unos requisitos mínimos, al SAE <<les da igual que rechaces la oferta y porque la rechazas>> (O4) y toman la decisión de bajar la disponibilidad del demandante para futuras ofertas.

En definitiva, para los orientadores, el servicio de intermediación es imprescindible porque la inserción laboral es lo que solicitan los demandantes de empleo pero tiene que ser efectivo. De tal modo, los actuales convenios de colaboración entre el SAE y las agencias de colocación que ofrecerán a los usuarios el servicio de intermediación se ven como un fracaso por parte de casi todos los entrevistados, solamente una de ellas, O7, opina que cuantas más opciones tenga el demandante para encontrar un trabajo, mejor. El resto de los técnicos de orientación opina <<que si las cosas se hicieran bien no harían falta las agencias de colocación (porque) agencias de colocación ya tenemos una, el SAE, pero es que no funciona>> (O1), <<Si el SEPE/SAE fueran una verdadera agencia de colocación no harían falta las agencias>> (O4).

2. CONOCER LAS PROPUESTAS QUE LOS ORIENTADORES LABORALES CONSIDERAN OPORTUNAS PARA LA MEJORA DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO.

Una vez conocido el sistema de funcionamiento de las PAE, haciendo hincapié en la Red Andalucía Orienta como puerta de acceso al resto de Políticas y el SAE como órgano gestor, y conocidos los cambios que se han producido en los últimos años, somos conscientes de que los demandantes de empleo acuden al servicio de orientación en búsqueda de ofertas de empleo o al menos con la esperanza de encontrar unos recursos que les sirva como puerta de acceso al mercado laboral, ya sean prácticas, becas, formación o cualquier otra opción o herramienta que los técnicos tengan a su alcance; de esta manera, se da la opinión generalizada de que la orientación es más necesaria que nunca pero desde otra perspectiva que los propios orientadores consideran oportuna y que queda reflejada en el Anexo 8.

Dentro de los Programas de Inserción Laboral, y comenzando por el de Orientación Laboral, una de las propuestas de mejora más comunes es replantear el objetivo general del programa cambiándolo, <<yo lo replantearía y podría como objetivo la inserción laboral>> (O1). Todos los orientadores son conscientes de que no hay que darles el trabajo hecho a los demandantes de empleo y que hay que conseguir hacerlos independientes en su inserción, pero hay personas que necesitan más asesoramiento y acompañamiento, y otras menos, además el

asesoramiento es necesario pero ha de ir unido a ofertas de empleo pues, como ha quedado claro, la demanda final de todos los usuarios es encontrar un trabajo.

Además de replantear el objetivo final, todos los orientadores hacen hincapié en la necesidad de realizar un cambio en un sistema de funcionamiento más adecuado a la grave situación que se está viviendo <<no se puede plantear la orientación para todo el mundo igual teniéndolos que atender como mínimo cuatro horas cuando hay personas que con una hora ya no necesitan más>> (O2) mientras que hay otras personas con las que según O4 se trabaja por hacerlos autosuficientes y dar pasitos pero tienen pocas posibilidades y nunca se llega a hacerlos independientes del todo.

De este modo, el sistema de cómputo de objetivos es lo más criticado. Todos están de acuerdo en que hay que darles a los usuarios lo que necesitan, pues la orientación ha de acomodarse a las necesidades y circunstancias de cada persona, pero que los orientadores acaban obsesionándose con cumplir los objetivos <<en el orienta se está a muerte con las horas>> declara O3 y como bien nos explica, en el orienta se trabaja con personas que tienen situaciones cambiantes, puede que una persona tenga una cita y no acuda por cualquier razón totalmente justificable y no se le puede obligar a venir, y si no se llega a cumplir con los objetivos eres un mal profesional, <<puedes llevar un control sin necesidad de tener unos objetivos y tener a tu personal agobiado>> (O3) y según critican, a la administración no le importa que esto repercuta en la calidad del servicio pues no sólo no cambia este sistema de evaluación (que viene siendo una reclamación histórica en Andalucía Orienta) sino que además aumenta los objetivos por orientador y disminuye los meses de programa, además hay muchas horas de trabajo que no se tienen en cuenta a pesar de cumplir con el horario y de realizar labores que redundan en una buena atención al usuario y la calidad del servicio; es más, algunos orientadores opinan que si ya se tiene el cómputo de horas de atención, no se debería tener además un horario de trabajo, pues o se trabaja por objetivos o se trabaja con horario, pues es incongruente tener que cumplir con un horario de trabajo que al final no te lo van a tener en cuenta como tal pues no se fijarán si estás en tu puesto de trabajo cumpliendo con él.

A este respecto, los orientadores son conscientes de que debe existir algún sistema de evaluación de las unidades y del trabajo de los técnicos, y proponen que esta evaluación debería ser más cualitativa, estando además dispuestos a que los técnicos del CRO o el personal de la Consejería de Empleo evaluaran de forma más

continuada si se realiza bien el trabajo, <<haz inspecciones o evaluaciones de que la persona hace su trabajo>> (O9) pero trabajar con el sistema de cuatro horas hace que el programa pierda calidad, para O4 el sistema está viciado y se crean malas prácticas y además el que más horas tiene no tiene que ser el que mejor atiende, para O9 <<me desvaloriza como profesional (...) si atiendes peor, es tu responsabilidad y tu usuarios te lo harán saber>>. Con el sistema de orientación de cuatro horas <<los propios objetivos hacen que te sobresatures de citas con el problema de que no puedes hacer acompañamiento en la búsqueda de empleo, no puedes buscar información, no puedes contestar correos, no puedes...y llegan las vacaciones y se estropean los objetivos porque no cuentan esas horas>> (O9), de este modo varios de los entrevistados han expresado que este sistema es <<hacer orientación como churros>> <<yo no entiendo que eso sea orientación y ellos (los usuarios) tampoco>> (O2) y que si un usuario viene un día con una única necesidad puntual (realizar un cv, informarse sobre becas, etc.) no hay que <<atarlos a la silla>> para lograr las cuatro horas si además esa necesidad de por sí ya mejora su empleabilidad, y si esa persona no quiere volver en los próximos meses porque no tiene otra necesidad, no hay que andar detrás suya para que no se caduque el IPI y te puedas contar las horas. Una de las entrevistadas nos contó en la entrevista que su SEDO siempre le insistía en que la primera cita era para recabar información y hacerle una entrevista inicial; sin embargo, como ella nos expuso, si a una persona que lleva más de un mes para poder acudir al servicio de orientación porque necesita asesoramiento sobre su cv o sobre becas, si cuando llega a la cita sólo se le hace una entrevista inicial y no se mira su cv ni se le comenta nada acerca de las becas que busca, no va a volver a la siguiente cita y más cuando seguramente tenga que volver a esperar varias semanas debido a la sobresaturación de citas que el orientador tiene; por lo tanto, esa entrevista inicial no te servirá de nada, el tiempo invertido no te contará como trabajo realizado y la persona se llevará una mala impresión del servicio pensando que no sirve para nada. Los técnicos saben perfectamente que <<para hacer una buena búsqueda de empleo planificada y organizada, lo primero es saber el perfil>> (O9), y por tanto conocen perfectamente la importancia de la entrevista inicial, pero a la vez plantean seriamente si tienen <<que estar preocupados por los objetivos o por seguir los procesos y mejorar la atención, porque le daríamos a cada uno lo que necesita y el que no venga es porque no lo necesita y al que venga se trabajaría lo que hay que trabajar con cada

uno>> (O4), para O8 <<los técnicos tienen dos opciones, o bien atender a la gente dignamente, o trabajas a destajo>>. Una de las entrevistadas que trabajó en la Comunidad de Madrid como orientadora en una entidad colaboradora con el Servicio Público de Empleo de esta comunidad, nos comenta que en la primera entrevista que el orientador tiene con el usuario del servicio se le hace firmar en la ficha de datos donde se recoge la información de la situación de esa persona respecto a su formación, experiencia, conocimientos, etc. (cumpliendo así con la LOPD²³), sin embargo, a partir de ese momento no se tiene registro de atenciones, ni hay que presentar los recibís fechados y firmados por los usuarios donde se refleja el tiempo de atención, no hacía falta llegar a las cuatro horas de atención para tener un objetivo <<creo que había más calidad porque estábamos con la persona el tiempo que realmente le hiciera falta>> (O7), y además comenta que el propio servicio de orientación hacía labores de intermediación y prospección <<se gestionaban ofertas, las empresas ya conocían el servicio e incluso ellas venían y te pedían usuarios>> (O7).

Otro aspecto que va unido con la primera propuesta de mejora y siendo conscientes de la importancia de la intermediación laboral como objetivo final, es que muchos de los técnicos de orientación declaran estar dispuestos a realizar funciones de intermediación laboral si se redujeran o eliminaran los objetivos por horas de atención tan elevados y por lo tanto pudieran dedicarse a atender de forma más personalizada y trabajando con cada uno aquellas deficiencias o necesidades que realmente tiene.

El 100% de los entrevistados propone poder atender a los demandantes con mejora de empleo abriéndoles un IPI en las mismas condiciones que a los demandantes de empleo. Los orientadores entienden que en muchas ocasiones se da la circunstancia de que una persona tiene que trabajar para poder obtener unos ingresos, para desarrollarse personalmente, para no verse fuera del mercado de trabajo sufriendo las consecuencias que esto conlleva, etc.; y sin embargo el trabajo que realiza no es el que desea o no es para el que se ha capacitado (recordemos el ejemplo de un sociólogo que trabaja como camarero) y desea poder ser asesorado por los servicios de orientación para obtener unos recursos y realizar un Itinerario Personalizado de Inserción con el que poder mejorar empleabilidad y sus opciones

²³ LOPD: Ley Oficial de Protección de Datos.

para el mercado laboral. Como nos manifiestan, muchos de los orientadores atienden a estas personas intentando sacar algo de tiempo aun sabiendo que este trabajo no será tenido en cuenta por la Junta, pero aunque los atiendan, estas atenciones son muy puntuales pues no se les puede abrir realmente un IPI, es decir, no se realiza ese conjunto de acciones concatenadas que conllevan a la mejora de la empleabilidad trabajando aquellos aspectos que este demandante de empleo necesita cubrir.

Otra reclamación versa sobre las sesiones grupales que desde el SAE obligan a los usuarios a realizar acudiendo a los servicios de orientación al menos dos horas al mes. En primer lugar, como O3 declara, un aula llena de personas no es orientar y llamar a eso orientación hace que el usuario se vaya con una idea errónea, por tanto esta persona no volverá a acudir al servicio (una vez acabada la imposición por parte del SAE) porque considera que la orientación no sirve para nada. Declaran que a eso no se le pueden llamar orientación porque no se puede atender a la vez a dos personas con unas características y unas necesidades diferentes; por ejemplo, no es el mismo trabajo el que se realiza con una persona de 55 años que viene de trabajar toda su vida en la obra y tiene cargas familiares, que con otra persona de 25 años con una titulación de ingeniería informática que está esperando una subvención para poner en marcha una idea de empresa; las características son diferentes, las necesidades son diferentes y por tanto el trabajo de orientación es muy diferente; y sin embargo el SAE los manda a una misma sesión grupal acompañados de otras personas con perfiles tan diversos para recibir orientación, <<con las sesiones grupales no es personalizada la atención>> (O8) saltándose así el principio de Orientación Personalizada y teniendo en cuenta que <<lo que más demandan los usuarios es la personalización (...) hay que buscar a cada persona lo que necesita y no se está buscando y se trata a todo el mundo por igual y eso la gente lo nota>> (O3).

Además de ese principio de Orientación Personalizada (que además se aprecia en el propio nombre de Itinerario Personalizado de Inserción o IPI), existe el de Orientación Voluntaria que tampoco lo tienen en cuenta y que hace que una persona que acude de forma obligada a una entidad pierda todo el interés; si esa persona una vez que acude al servicio (aunque sea obligada) le ve una utilidad y una funcionalidad, puede que cambie su actitud y le vea sentido al tiempo invertido, pero si, debido a la falta de personalización, no le ve utilidad alguna porque no se cubren

sus necesidades, su interés irá más aun en detrimento y por tanto la utilidad real del servicio para esa persona será nulo; esto nos lleva de nuevo a la pérdida de un <<cliente>> para Andalucía Orienta y para el SAE por falta de confianza en los Servicios Públicos de Empleo, <<en vox populi es: a mí no me han encontrado empleo>> (O7), y que la motivación para la búsqueda de empleo y en los recursos y herramientas que se le pueden ofrecer y por tanto la mejora para su inserción laboral, sea un fracaso, <<si das un servicio de calidad los usuarios vienen solos>> (O3).

Otra de las propuestas realizadas es que la orientación mejoraría si todas las unidades contaran con diferentes programas, es decir, que en una misma unidad se desarrollara el programa de Andalucía Orienta más Acompañamiento, más EPES, <<es muy positivo que en la misma unidad haya diferentes programas y estén coordinados>> (O9) y además que se fomentara un verdadero trabajo en red entre las unidades y no que cada entidad fuera independiente, manifiestan que la Junta debería de coordinar más a las unidades en aspectos como de los horarios, los contratos a los técnicos, el funcionamiento de cada entidad, etc. para dar un servicio más homogéneo. En la misma línea, los técnicos proponen que sería positivo favorecer más el movimiento de los usuarios entre entidades quitando trámites en los Itinerarios.

Y además, sería muy positivo que se organizaran más jornadas para que los orientadores pudieran intercambiar información, ideas, y se crearan esas redes de contactos tan importantes <<debería de haber más coordinación y fomentar el contacto y los espacios de reunión ente los distintos orientas porque es más enriquecedor>> (O6). A este respecto, una de las entrevistadas comenta que se organizaron unas jornadas con grupos de trabajo entre los Orientadores de los Centros educativos y los de Andalucía Orienta proponiéndonos que estos últimos fueran a los institutos y realizar talleres informativos en los centros, y que a pesar de la importancia y la repercusión tan positiva que esta propuesta podía tener, al final no se llevó a cabo porque desde la Delegación de Empleo se comunicó que estas horas de trabajo no se tendría en cuenta en el cómputo de objetivos (una vez más volvemos a que el sistema de evaluación planteado se vuelve en contra de la calidad del propio programa). Esto fomenta que no se creen redes de trabajo ni haya colaboración entre los distintos agentes que trabajan para una mejora educativa y profesional, <<no colaborar con nadie y a rellenar horas todos los días (...) yo creo

que la orientación no es solo estar en una mesa>> (O5). La entrevistada O8 opina que deberían hacerse más difusión de los servicios en las asociaciones e institutos (y además) que todos los proyectos y programas se hicieran todos en colaboración pues hay ayuntamientos que tienen sus propios programas de empleo>> apoyado así la colaboración entre entidades y agentes sociales con poder y capacidad para mejorar la situación de los ciudadanos.

A colación de la colaboración y la creación de redes, aparece el tema de los orientadores itinerantes, una de las entrevistadas que trabaja bajo esta condición opina que apenas tiene tiempo para crear redes de colaboración en las localidades en las que atiende y buscar recursos que ofrecerle a los usuarios, <<trabajas con itinerancia, con el nivel de objetivos que te meten,, no tienes tiempo que perder, no puedes crear contactos donde vayas, donde tengas que trabajar, no puedes tener reuniones con servicios sociales, por ejemplo porque solo te dedicas a registrar y a hacer horas>> (O4); otra de las entrevistadas aclara que <<a los usuarios no les gustan los orientadores itinerantes>> (O5). A este respecto, se propone como mejora que más que orientadores itinerantes, debería haber más unidades y más orientadores, <<no hay bastantes unidades de orientación>> (O7), <<más unidades en los ayuntamientos>> propone O8, para O5 además <<debería de haber una bolsa de orientadores, igual que cuando había un fichero de expertos>> (en referencia a los docentes para FPO).

La propuesta de la bolsa de empleo de orientadores, además de ser una herramienta útil para que cualquier entidad que abra un servicio de orientación pueda acceder a este fichero de expertos de orientación que ya han pasado las pruebas pertinentes y contratarlos directamente por lo que la puesta en marcha sería más rápida, está además relacionada con la actual reclamación del colectivo de orientadores acerca del trato que reciben de la Junta, se quejan de que ellos han de cumplir con los requisitos formativos y de experiencia y pasar las pruebas anteriormente descritas en este documento al presentar el funcionamiento del programa Andalucía Orienta, llevan desde el 2003 trabajando para sacarles el trabajo del que no se quiere hacer cargo el SAE, y además llevan años reclamando a la Junta mejoras en pro de la calidad en la atención de los programas, <<todos los años los orientadores exponen sus quejas a la Junta con respecto a los programas pero les da igual>> (O1); y sin embargo cada vez ven peor su situación quejándose de la reubicación de los FAFPE y <<ahora tienen el problema de los ALPES y los

UTDLTE, pues ya dicen que los van a ubicar a todos en la Orientación. La Orientación es un cajón de sastre, a todos los meten ahí>> (O5) <<los profesionales tienen que ser buenos, pero es que parece que los orientadores pueden ser cualquier persona>> (O3), apuntando además de que la nueva unidad de orientación compuesta por los FAFPE no tienen horas de atención que cumplir <<además ellos no tienen objetivos y ya son orientadores (...) tu tuviste que examinarte para ser orientadora, pues ellos no>> (O5). Con la bolsa de orientadores pretende que la Junta los tenga en cuenta para futuros sondeos y que además se mejoren las pruebas de selección pues en sus palabras, <<no es normal que se suspenda a profesionales que llevan mucho tiempo y que solo apruebe la persona que menos experiencia tiene y que no tiene nada de orientación>> (O3), <<todo el colectivo está muy desanimado (...) yo estoy buscando otras opciones porque esto tiene los días contados>> O5. Además, en varias de las entrevistas realizadas nos comentan la grave situación que viven cuando la entidad tiene que abrir el servicio pero los técnicos pasan hasta siete meses sin cobrar porque no llegan las subvenciones por parte de la Junta, u otras entidades que han sido penalizadas y les han recortado el más del 70% del servicio porque se negaron a abrir la unidad hasta no recibir la parte de la subvención con la que poder realizar los contratos a los técnicos. <<La Junta hace lo que quiere con la concurrencia competitiva>> O5.

Otras de las reclamaciones que además de afectar a sus condiciones de trabajo, mejoraría la calidad de los programas, hace referencia a la duración de los mismos reclamando mayor continuidad, <<te venden la moto de que va a ser continuo, pero solo han sacado siete meses de programa, y van apretando las tuercas, apretando las tuercas (...) pero ahora cierras otra vez y dejas a los usuarios>> (O4), <<y te vas al paro y no sabes si te van a llamar ni cuando te van a llamar, y no tienes paro (prestación por desempleo) y así todos los años>> (O9), <<la inestabilidad te genera malestar, te genera incertidumbre y esa desmotivación que al final es lo que te perjudica y perjudica al programa>> (O8), <<nos tienen como conejillos de indias>> (O5) <<los parones serán por cuestión económica, pero dinero hay para lo que se quiere así que será más bien que haya alguien arriba que quiera>> (O6). Aportan además que esta discontinuidad no solo les afecta a ellos y a cómo afrontan su trabajo día a día, sino que además afecta a la calidad del programa, <<necesitas un orientador que realmente te conoce y no estar contando tu historia cada vez que se cierra una unidad, o se quedan desubicados y desorientados (además) cuando toca

cerrar tu unidad estas tan metida en tu problema que ya ni te importa el usuario>> afirma O8.

La falta de recursos y la necesidad de activarlos es un tema recurrente <<si no tienes nada, qué ofertas, estas como en una guardería, guardando desempleados>> (O9). Así las mejoras con respecto al resto de Políticas de empleo podríamos resumirlas de la siguiente forma:

En referencia al Programa de Acompañamiento, teniendo en cuenta que se ha establecido como un programa de orientación exclusivo para personas con discapacidad, no se han propuesto mejoras pues al tener las mismas circunstancias que el de Orientación a la población en general, se podrían aplicar las mismas cuestiones que para el programa Andalucía Orienta. En el caso del Programa de Acciones Experimentales, apenas hubo opiniones al respecto y por tanto no hay ninguna propuesta de mejora y más habida cuenta de que en estos momentos no se está desarrollando y cuando lo hizo no fue de los programas más demandados.

Respecto al Programa EPES, la opinión de los orientadores es que resulta necesario que se vuelva a activar este programa de forma urgente y que se cree la bolsa de prácticas para poder ofrecer este recurso a los usuarios que así lo demandan, principalmente para los jóvenes al considerarse como puerta de acceso al mercado de trabajo y un generador de contactos <<en un mercado de trabajo como el nuestro, la red de contactos se genera por prácticas y es lo único que hace que tengas más opciones de trabajar (...) hay que salir de Granada y de Andalucía si quieres tener tu primera experiencia laboral>> (O9). A su vez, relacionando las EPES con la FPE y como ya se comentó anteriormente, es necesaria aumentar la inversión en formación asociada a prácticas pues son el complemento perfecto para desarrollar las competencias profesionales <<no se trabaja nada las competencias>> opina O9 reales tan necesarias en un mercado de trabajo tan competitivo donde existe muy poca oferta de empleo para tanta gente formada y donde el fomento y desarrollo de las competencias se hace cada vez más necesaria.

En el caso de la FPE, la mayor reclamación de todos los entrevistados es, al igual que con las EPES, la puesta en marcha de forma inmediata de la formación ya que, desde que se traspasaron las competencias en el año 2012 a la Consejería de Educación, no existe FPE y los cursos de formación son considerados una herramienta básica para la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo. Sin embargo, es importante señalar que la puesta en marcha de esta

formación debería mejorar en aspectos como la adecuación a la demanda del mercado laboral y la calidad de la formación, pues muchos de los entrevistados consideran que el único interés de la Administración es <<sacar cursos por sacar cursos>> (O1), para O3 todo parte de una falta de prospección del mercado de trabajo adecuada, y opina que conociendo realmente los perfiles demandados se deberían planificar mejor la formación y ofertar buenos cursos dirigidos a cubrir las necesidades reales; algunos entrevistados añaden que la Administración <<está obsoleta y es muy lenta>> (O9) para adaptarse a las necesidades del mercado, si hubiera mayor coordinación entre las diferentes administraciones se ahorrarían tiempo y costes. Se reclama una mayor inversión para que la formación que lleve asociadas prácticas; así como la existencia de una información adecuada y completa acerca de los cursos de formación y mayor coordinación entre Consejerías pues, aunque las competencias actuales son de Educación, se considera que la FPE es necesaria en la vida profesional de las personas y como apunta O1 no tiene sentido que en las oficinas SAE no se pueda dar información sobre formación para el empleo.

Hasta aquí las aportaciones de los técnicos de orientación en lo que a Políticas Activas de Empleo se refiere. Con respecto al Servicio Andaluz de Empleo, muchas de las mejoras se han planteado ya en el apartado anterior al hablar de las necesidades de los demandantes y los datos recabados acerca del funcionamiento de las oficinas; por ejemplo el hecho de que todos los orientadores opinan en primer lugar que, si ya es necesario favorecer la coordinación entre las distintas unidades de orientación, más aún se debería fomentar la coordinación y la información mutua entre dichas unidades y las oficinas en lugar de <<ser un ente aparte>> (O4), propiciando una relación más directa con las oficinas <<sobre todo en temas de ofertas porque es el objetivo final>> (O1). Las propuestas de los entrevistados no acaban aquí en este aspecto, sino que además proponen estar más cerca físicamente e incluso la mayoría opina que debería de haber orientadores en las mismas oficinas de empleo <<porque cuando estas desempleado vas al servicio de empleo y allí no hay quien te asesore ni te informe>> (O1), <<debería haber alguien en la oficina que dinamizara a la gente para la búsqueda activa (...) debería ser más coherente, ¡qué es el Servicio Público de Empleo! deberían ofrecer información, recursos>> (O4).

Otro de los aspectos anteriormente mencionados es el servicio de intermediación laboral <<mejoraría si realmente hicieran intermediación (...) orientación hacia el empleo, que salieran procesos exitosos, pero para eso tendría que haber gente trabajando en oportunidades de empleo con las personas>> (O4), de tal forma, todos los orientadores entrevistados proponen que los trabajadores de las oficinas SAE deberían <<salir a la calle y ofrecer el servicio a las empresas>> (O1) para O5 <<deberían mejorar el proceso de intermediación, técnicos bien formados, con unos objetivos claros, estudios de mercado, visitar y patear empresas, ver los perfiles que realmente hacen falta, los perfiles que tengo en la oficina, y se casa la oferta con la demanda>>, poniendo de manifiesto que para que el servicio de intermediación empezara a funcionar, además de ser agentes proactivos de la propia activación del mercado, saliendo a la calle, ofreciendo más información y mejorando el servicio a empresas, <<mejoraría la información y quizás darle algún incentivo si ponen ofertas por el SAE>> (O7), la mayor mejora propuesta hace referencia a la calidad de los sondeos. Todos de manera unánime, hacen hincapié una y otra vez que no tiene lógica que el servicio de intermediación haga sondeos o preselecciones de candidatos a ofertas de empleo cribando por la antigüedad en la ocupación del informe de demanda <<deberían coger a las personas no por la antigüedad (...) lo que no puede concebirse es que una persona que quiere trabajar se plantee que no le conviene trabajar (...) no sé cómo han llegado a la conclusión de hacer los sondeos por antigüedad, porque hay que coger a los más preparados, a los más activos, a los más todo >> concluye O4 y O6 aporta que <<los sondeos que se realizan no me parecen correctos porque no creo que los criterios sean acordes a como debería ser, el hecho de que para un puesto de trabajo prime sobre todo la antigüedad no creo que ese sea el único criterio ni el principal>>. Además se cuestionan para qué hay que tener actualizado el Informe de Demanda si al final solo les interesa la antigüedad y comprobar que la titulación sea acorde en el caso de ser imprescindible, cuando los sondeos <<deberían ser a nivel curricular>> (O8) entendiendo por curricular hacer un proceso de selección fijándose en el perfil del candidato y su adecuación al puesto de trabajo <<pondría otros criterios de selección, miraría bien los cv y haría selecciones por formación, por experiencia>> (O7).

Así se propone que el servicio de intermediación del SAE debería de funcionar como una verdadera Agencia de Colocación, <<imitaría a una consultora de RR.HH.

(...) no haría una gestión administrativa sino una gestión de servicio y llevaría el perfil más adecuado a la empresa>> opina O9, <<que hicieran entrevistas previas para ver si la persona va bien (...) si das un buen servicio a las empresas cuentan contigo (...) un consultor lo sabe>> (O3), sin embargo lo que sucede es que <<las empresas buscan trabajadores por consultorías, por ETT, no por el SAE>> afirma O5, porque como señala O8 <<el servicio que dan a las empresas no sirve para nada. Lo que les envían son desempleados que no se ajustan para nada a lo que les piden>>.

Y además, como ya se expuso, todos consideran que las demandas de empleo registradas como mejora de empleo debería estar incluidas dentro de estos sondeos de forma que una vez más se favoreciera y se recompensara al más activo y no al más pasivo, sin olvidar el trabajo con los más desfavorecidos <<hay que apoyar a la gente que está en peores condiciones, pero ese sería otro trabajo paralelo>> opina O4 a colación de los sondeos.

3. EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO EN LA COMUNIDAD ANDALUZA.

El último aspecto planteando a los orientadores hacía referencia a su opinión acerca de la influencia de la estructura económica de Andalucía sobre el empleo, así como la visión general que ellos tienen acerca de la situación actual y futura del problema del desempleo en Andalucía.

Todos los técnicos en orientación, a excepción de una de las entrevistadas que piensa que el problema actual no es el desempleo sino la calidad de los trabajos ofertados, el resto opinaban que no creen que la situación vaya a mejor por mucho que nos digan <<No va a mejor la crisis (...) el pleno empleo aquí nunca se alcanzará>> (O1), <<desde una actitud no muy negativa, estamos dando pasitos muy pequeñitos por no decir que estamos parados>> opina O6 mientras añade que quiere ser algo positiva; <<estamos estancados>> declaran O7 y O4, <<yo creo que no vamos bien>> (O3), y opinan que se <<ha perdido mucho empleo, muchas empresas han cerrado, o desaparecido y para recuperar eso va a ser complicado>> (O6), y hablan del tema de las ayudas a empresas creyendo que las ayudas existentes o se desconocen o es que realmente no hay tantas ayudas, algunos de los técnicos opinan que deberían mejorarse las condiciones de los autónomos y la

cultura emprendedora, y otros que en general debería de fomentarse más el empleo comparándolo con otras comunidades autónomas donde dicen que <<hay mucho más movimiento, quizás también otra mentalidad, formación, la gente se mueve más, aunque hay de todo>> (O7).

Uno de los problemas que aparece en varias de las entrevistas es el de la corrupción <<tenemos la moral muy ancha (...) pero que igual te hablo de los políticos que te hablo de los ciudadanos que también roban>> (O3), la opinión generalizada es que hay educar más en valores sociales y conciencia social. <<Hay que cambiar la mentalidad>> recalca O3. Y es esta mentalidad o <<culturilla> que tenemos en Andalucía es considerado uno de los aspectos que más influyen en nuestro desempleo <<tenemos la cultura de trabajar poco y conformarnos con poco para vivir (...) preferimos no trabajar, cobrar el paro, la ayuda, ir a la trabajadora social, luego a Cáritas, y con eso vivimos>> (O8), <<la culturilla que tenemos de yo cobro una ayuda, mi marido cobra otra, mi hermano cobra esto... hay mucha cultura de economía sumergida>> (O5) y a su vez recalcan que gracias a la economía sumergida <<la gente no se revela>> (O3) si no fuera por esta <<estaríamos ya pegándonos tiros>> (O1). Aclara O9 que es cierto que las necesidades económicas de un andaluz, un extremeño o un canario son diferentes porque todo es más barato pero esto se debe a que el nivel adquisitivo es mejor porque hay menos tejido y se invierte menos.

Cuando aparece el tema del tejido empresarial en Andalucía, todos hacen referencia a la falta de tejido en nuestra comunidad, O1 hace referencia a los polígonos industriales que hay aclarando que esos polígonos son más bien <<polígonos almaceneros>> y que eso no es industria. En Andalucía, sólo tenemos el boom del turismo, caracterizado por la estacionalidad, los trabajos poco cualificados y con baja profesionalidad (en este caso más de un entrevistado compara la provincia de Granada con la de Málaga donde la profesionalización en el turismo es mucho mayor), se habla de la precariedad, temporalidad, contratos de un día <<la estacionalidad quizás sea la mayor características de Andalucía, y la inestabilidad también>> (O8), además de la mentalidad de los empresarios, la cultura del trabajador barato, de tener gente en prácticas y luego no se les contrata teniendo así mano de obra gratis.

Todos opinan que existe una falta de inversión <<¿Cuántos millones le han llegado a Andalucía y cuántos de esos le han llegado a los ciudadanos?>> (O3), la

orientadora O1 opina que <<España tiene mucho potencial de RR.HH.>> otra compañera añade que <<tenemos mucho potencial desperdiciado>> (O9), pues nos dedicamos a formar a la gente para que luego se vayan al extranjero, una de las declaraciones más duras fue la realizada por O5 <<Soy madre y sé que mis hijos se van a ir fuera>> y añade que esto supone una pérdida de cualificación y especialización de este país <<la gente de talento se va fuera. Si tú ves que estás trabajando y estas bien mirado te vas a quedar allí>>, <<somos la mano de obra y encima ahora mano de obra barata>> (O9).

(Véase Anexo 8: Entrevistas a Expertos).

CONCLUSIONES.

<<Los Servicios Públicos de Empleo deben ofrecer hoy un catálogo de servicios y un modelo de atención personalizada a la ciudadanía, y para que ello sea una realidad en su actuación deben primarse los objetivos de eficiencia y eficacia>>.

(Ballester, 2013).

Como se ha expuesto a lo largo de este trabajo, las Políticas Activas de Empleo tienen como objetivo mejorar el acceso al empleo de las personas desempleadas, así como el mantenimiento y la promoción profesional de los que están ocupados. En Andalucía, las PAE están constituidas por diferentes Programas siendo el Programa de Orientación el que se ha configurado como el eje vertebrador del resto de iniciativas dirigidas a facilitar la inserción laboral. Según la Orden de 26 de septiembre de 2014, la orientación se entiende como

(...) un sistema continuo, flexible y universal que acompaña a lo largo de la vida de las personas que buscan incorporarse al mercado laboral, o pretenden mejorar o mantener el empleo ya conseguido desde un aspecto integrador de los diferentes aspectos que afectan al mismo. (pág. 66)

Por tanto, no se puede entender la Orientación sin el resto de Programas de Inserción. Apoyándonos ahora en el Eje 1 redactado en el Art. 4bis de la Ley de Empleo, la Orientación comprende <<las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y las actuaciones de apoyo a la inserción>> (pág. 5); es decir, la Orientación no debería ser entendida como un simple asesoramiento, y por supuesto tampoco debería ser un fin en sí misma, sino que es parte de un proceso de consecución de empleo cuya finalidad es la Inserción Laboral. Debemos entender por tanto que en este proceso, la Orientación debe preceder a la Intermediación en una relación más directa y fluida, con la que alcanzar finalmente la Inserción. Sin embargo, este proceso en realidad no se cumple con el diseño actual de las PAE gestionadas por la Junta de Andalucía (véase Anexo 9).

Este concepto de proceso de consecución de empleo (Orientación → Intermediación → Inserción) es la base sobre la que plantearemos nuestras

propuestas de mejora, pues consideramos que la optimización de este influiría favorablemente en el Mercado de Trabajo, entendido <<como el lugar de encuentro entre la oferta y la demanda>> (Ivars, 2013), y su activación.

Si como ya hemos dicho, la Orientación no se puede entender sin el resto de programas y actuaciones, menos aún se puede entender sin conocer el papel fundamental de los organismos competentes y entidades colaboradoras en su ejecución y funcionamiento.

Por estas dos razones, nuestro estudio no sólo ha expuesto las características y analizado los resultados obtenidos en referencia al Programa Andalucía Orienta, sino que hemos visto necesario incluir aspectos relevantes del conjunto de programas de inserción así como la influencia que el SAE tiene como órgano gestor de dichos programas; influencia y gestión que por su importancia será el primer aspecto a mejorar dentro de las PAE.

1. PROPUESTAS DE MEJORA

En referencia a la Teoría del Capital Humano y siguiendo a Becker (1977, en Gallego, 2013)

El trabajo se está tratando como capital humano, esto se debe a que en las economías más avanzadas solo una pequeña parte del sueldo remunera la porción de trabajo que se puede denominar *fuera bruta* mientras que la mayor proporción salarial corresponde a la inversión realizada sobre los recursos humanos: educación, capacitación en el trabajo, etc. (pág. 157)

Lo que nos indica que <<una persona es apta para tener un empleo si es competente, es decir, si posee un conjunto de características que (...) dirigen su capacidad productiva>> (Béduwé y Planas, 2003, en Köhler & Martín, 2007, pág. 368). Ese conjunto de características o competencias es la suma de las capacidades, conocimientos y actitudes que una persona tiene en el ámbito laboral acompañadas además de sus preferencias profesionales.

En el ámbito de los Recursos Humanos (RR.HH.) se diferencia entre el *perfil duro* del candidato, referido a la información curricular (formación, experiencia, idiomas y otros conocimientos), y el *perfil blando* referido a estas habilidades o competencias (orientación al cliente, iniciativa, liderazgo, pensamiento estratégico, etc.) que son esas capacidades personales estables que tienen un impacto a largo plazo.

Encontrar al empleado más competente supone para un empleador que la inversión realizada en capital humano sea lo más efectiva pues esta eficacia redundará en productividad para la empresa.

Revisar el perfil duro de un trabajador y adecuarlo a los requisitos de un puesto de trabajo, puede ser tarea más o menos fácil a través del curriculum vitae, sin embargo la importancia radica en conocer o descubrir de la forma más segura posible las competencias de los candidatos; seguramente por esta razón, y recordando aquella noticia emitida en el Telediario de TVE en junio de 2015 (véase Anexo 1), casi la mitad de las personas que encuentran trabajo lo hacen a través de familiares o amigos, pues son conscientes de las habilidades personales del empleado, y resultan más baratos que los servicios prestados por una Consultoría de RR.HH. especializada en procesos de selección, servicios que en estos momentos de crisis no se pueden permitir casi ninguna de las pymes que conforman el 99% del tejido empresarial de la Comunidad Andaluza, viéndose a su vez incapaces de mantener un departamento de RR.HH. que les realice los procesos de selección basados en las competencias; la noticia emitida va en línea con lo aportado en las entrevistas realizadas donde, en un contexto como el nuestro, las redes de contactos son la vía de acceso al mercado laboral siendo además estas redes de contactos lo que buscan la mayoría de los usuarios a través de su participación en programas como EPES o FPE. Por tanto, son los servicios públicos de empleo, el SAE en nuestro caso, el que debería funcionar como tal ofreciendo a las empresas el servicio de intermediación.

Como se ha explicado en los resultados de este estudio, el servicio de Intermediación del SAE ya existe, siendo este servicio la máxima justificación de la razón de ser de las oficinas de empleo, pero como ha quedado patente en el análisis, la intermediación realizada, así como su calidad, hacen que este servicio carezca de eficacia y eficiencia, por lo que ni las empresas ni los demandantes acuden a él con la esperanza de conseguir un puesto de trabajo para unos o buscar los empleados adecuados para los otros.

Si imaginamos una cadena, la fortaleza de esta cadena es igual a la fortaleza del eslabón más débil; por tanto, nuestra cadena de empleo: Orientación → Intermediación → Inserción, será tan fuerte (efectiva y eficiente) como el más débil de sus eslabones. Siguiendo con el esquema presentado en el Anexo 9, y como se ha expuesto en los resultados de las entrevistas, el servicio de Intermediación del

SAE, el Programa de Acciones Experimentales (inexistente a la fecha), y el de Acompañamiento (actualmente dirigido sólo a colectivos de personas con discapacidad), puede alcanzar el objetivo final de la Inserción Laboral a través de la Intermediación. Mientras que el Programa Andalucía Orienta (considerado el eje vertebrador), el Programa EPES (inexistente en la actualidad), y la FPE (apenas ofertados algunos cursos de ámbito estatal), sólo pueden alcanzar la inserción laboral de forma indirecta pues su objetivo final es la Mejora de la Empleabilidad de los usuarios de estos programas.

Según se ha visto a través de las encuestas de satisfacción, los programas son considerados por los usuarios más o menos útiles según les hubieran llevado a alcanzar o no la inserción laboral; además en las declaraciones de los orientadores se expone que la mayor demanda de los usuarios es la inserción laboral o aquellos programas que le proporcionen altas opciones de inserción (por ejemplo, EPES); por tanto los demandantes buscan que las PAE intermedien en su proceso de consecución de un empleo.

La intermediación es fundamental para los usuarios y las empresas, y mientras el servicio de orientación no tiene competencias para llevarla a cabo, las oficinas de empleo, teniendo las competencias, no la realizan de la manera más eficaz.

Reformar el servicio de intermediación del SAE es una mejora evidente en el conjunto de las propuestas a realizar pues el primer problema que nos encontramos en nuestra cadena de proceso de consecución de empleo es la debilidad de la intermediación, o mejor dicho, su poca repercusión en la activación del mercado de trabajo. De este modo proponemos un nuevo esquema desarrollado en el Anexo 9 para las PAE y el proceso de consecución de empleo.

Aclaremos que, evidentemente, para que cualquier usuario de alguno de los programas de las PAE acceda a un puesto de trabajo, no es condición sine qua non pasar por el servicio de intermediación.

Desarrollemos ahora el esquema presentado en el Anexo 10 con el que se pretende mejorar el proceso de consecución de empleo exponiendo las mejoras en diferentes aspectos de las PAE y los Programas de Orientación e Inserción.

- **Oficinas SAE: Intermediación.**

Teniendo en cuenta que las PAE tiene como uno de sus principios <<la respuesta a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y

formación>> (art. 24.b. Ley 56/2003 de Empleo), se hace necesario mejorar el sistema actual de sondeos dándoles la importancia que las competencias tienen en los procesos de búsqueda del empleado más adecuado para un puesto de trabajo. Los servicios de intermediación no deberían realizar los sondeos tal y como se explicaron en el apartado de resultados, es decir, priorizando la antigüedad en la ocupación del informe de demanda, sino que, ya que las oficinas SAE tienen acceso a este informe o curriculum de los demandantes de empleo, y que estas oficinas cuentan con personal funcionario especializado en CC. Sociales y del Trabajo (A1.2028), se debería de realizar un proceso de selección basado en la búsqueda de las competencias que se requieren para el puesto de trabajo ofertado.

Realizar los sondeos a modo de preselecciones para encontrar a los candidatos más idóneos no significa dejar en el olvido a aquellas personas que llevan más tiempo sin trabajar. Como ya se puso de manifiesto, muchas de estas personas que se encuentran en situación de paro de larga duración llevan asociados otro tipo de problemas. El trabajo a realizar con ellos sería la mejora de sus oportunidades y de su empleabilidad con el fin de activarlos, algunos tendrán las competencias requeridas para un puesto de trabajo y por tanto podrán ser sondeados y preseleccionados para el puesto cuando así se requiera, y con otros habrá que trabajar sus conocimientos y competencias desde los servicios de orientación a través de los Itinerarios establecidos. Enviar a personas que no tienen las competencias necesarias a una entrevista para un puesto de trabajo solo porque son los más antiguos en esa ocupación, es tener el rechazo de la empresa asegurado, y que la empresa no cuente con los servicios del SAE para futuras ocasiones.

Ofrecerle a las empresas un servicio idóneo a modo de consultoría de RR.HH. desde el SAE proveyéndoles de los trabajadores adecuados, supone que estas empresas cuenten con el servicio público, y gratuito, de empleo para cubrir sus necesidades de capital humano competente que repercutirá en la contratación y la creación de empleo, dando sentido a sus funciones y optimizando sus recursos, y siendo el SAE agente activo del mercado de trabajo.

Otro de los aspectos que la implantación de la selección por competencias mejoraría sería la verdadera activación de los demandantes de empleo pues el interés de los desempleados por una mejora continua en su formación, experiencia, conocimientos, habilidades, etc. sería recompensado en lugar de que haya personas que se cuestionen si les interesa trabajar, o se ven perjudicados por los sondeos a

través de la antigüedad en las ocupaciones puesto que si adquieren una nueva formación que le capacita para trabajar en una nueva ocupación, cambiar la demanda a esta nueva ocupación supondría perder dicha antigüedad, es decir, se mejora la formación pero se pierden oportunidades de inserción. El cambio va en consonancia con lo establecido en el Eje 2 de actuación para la activación del empleo referente a la formación, recualificación o reciclaje profesional desarrollado en el Art. 4bis de la Ley de Empleo.

Esta visión de *recompensar* a las personas más activas, nos lleva a otro de los principios de las PAE, pues en el Art. 24.a de la Ley de Empleo se habla de <<el tratamiento individualizado y especializado (...) a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo>>. Recordemos el ejemplo del sociólogo que trabaja de camarero; si este demandante de mejora de empleo tiene la seguridad de que le sondearan a pesar de estar trabajando, no se cuestionará si le interesa o no trabajar o estar contratado. Recordemos que el puesto que este trabajador deja vacante será ocupado por otra persona desempleada que desee acceder a él. Por tanto, siendo la Demanda de Mejora de Empleo un servicio establecido como tal dentro del SAE, es imprescindible procurar que la mejora de la empleabilidad sea una apuesta real desde los servicios públicos de empleo.

Que los sondeos o preselecciones no se realicen a nivel de oficina aumentaría las oportunidades de empleo y facilitaría la movilidad geográfica reflejada en el Eje 4 de actuación para la activación del empleo del Art. 4bis de la Ley de Empleo.

Otro aspecto a tener en cuenta al mejorar el sistema de sondeos actual, es que no serían necesarios los convenios de colaboración desarrollados a través del RD. 1796/2010, de 30 de diciembre por el que se regulan las agencias de colocación. Evidentemente, cuantos más agentes trabajen en pro de la activación del mercado de trabajo y ofrezcan oportunidades a los desempleados se reducirá el problema del desempleo; pero es lógico pensar que la entrada en escena de estos agentes de intermediación privados responde a la falta de resultados del servicio de intermediación público tal y como venimos exponiendo. El problema de la utilización de ETT como agencias de colocación es que, como nos apunta Ballesteros (2013) para que

Resulte útil, eficaz y eficiente va a requerirse de una labor de control, imprescindibles para comprobar que estas entidades cumplen efectivamente con la función que les es encomendada en los términos y condiciones exigidos pues

no hay que olvidar que la utilización de estas entidades ha sido muy criticada desde diversas instancias a nivel internacional, lo que ha sido recientemente puesto de manifiesto en el ámbito de la misma OIT. (pág. 75)

Es decir, supondrá un gasto añadido al Servicio Andaluz de Empleo en labores de control y coordinación, que se evitarían si el servicio de intermediación funcionara con la eficacia deseada.

▪ **Coordinación Oficinas SAE – Unidades de Orientación.**

Si atendemos a los siguientes aspectos, uno, muchos de los orientadores manifestaron que estarían dispuestos a hacer labores de intermediación si se les permitiera pues lo consideran un servicio fundamental a sus usuarios; dos, tal y como nos explicaron, existen otras comunidades autónomas en las que los servicios de orientación tienen competencias para realizar labores de intermediación; tres, los técnicos en orientación conocen a los usuarios con los que trabajan, sus necesidades y demandas, realizando un diagnóstico con el que determinan el perfil profesional y de competencias de estos; y cuatro, que los demandantes de empleo declaran en las encuestas que la satisfacción con los programas de inserción dependen de la utilidad de las acciones para encontrar un empleo, apoyando así la necesidad de cambiar a un proceso más integrado de Orientación → Intermediación → Inserción laboral expuesto anteriormente en este apartado, la consecución de los fines de las PAE mejoraría si se tuviera en cuenta las unidades de orientación como parte integrante de los servicios de intermediación; es decir, se les pudiera dotar a las entidades de competencias en materia de intermediación, o bien utilizar los recursos de que disponen (en este caso el conocimiento que los orientadores tienen acerca de los perfiles de sus usuarios) para mejorar el proceso de selección por competencias propuesto en el punto anterior.

La primera posibilidad supondría que los orientadores trabajaran como técnicos de empleo siendo parte integrante de todo el proceso de empleo de los usuarios. Somos conscientes de que uno de los principios sobre los que se asienta el programa de orientación es hacer a las personas independientes en su búsqueda de empleo, sin embargo esta propuesta no estaría refutada con este principio pues el usuario debería de realizar las acciones previstas en su itinerario con los que mejoraría su empleabilidad alcanzando los objetivos planteados en él, sin embargo, el orientador podría poner en contacto a empresas y desempleados, y/o bien las

empresa podrían ponerse en contacto con los orientadores para encontrar a los candidatos más idóneos de entre los usuarios del programa.

La segunda posibilidad, que los intermediadores de las oficinas SAE utilizaran los recursos que las Unidades de Orientación tienen, supondría que, una vez mejorado el sistema de selección de los servicios de intermediación de las oficinas SAE y siendo conscientes de la importancia de las competencias en la relación oferta-demanda de empleo, los agentes de intermediación de las oficinas deberían ponerse en contacto con las entidades de la Red Andalucía Orienta con el fin de que los técnicos de orientación les derivaran a los usuarios más adecuados para el puesto de trabajo. Como se ha comentado, los orientadores realizan un perfil profesional conociendo las competencias de los usuarios a los que asesoran, estos conocimientos resultarían muy útiles a la hora de realizar el proceso de selección (basado en las competencias) por parte de los agentes de intermediación con el fin de encontrar el trabajador más adecuado.

Evidentemente, el último aspecto a mejorar que influiría en un óptimo funcionamiento de las PAE, que además se ha visto demandado una y otra vez durante las entrevistas realizadas a los expertos, y que resulta imprescindible para el nuevo concepto de funcionamiento de los Programas de Inserción, es el de la comunicación entre las oficinas de SAE y las Unidades que desarrollan los servicios de Orientación. Realizar jornadas y equipos de trabajo resultaría fundamental, tener un mayor conocimiento de las funciones y servicios prestados, que la administración este al día acerca de las demandas y necesidades de los usuarios gracias a la información recibida por las entidades colaboradoras, y que estas últimas presten apoyo al proceso de intermediación y sean conscientes de las demandas de las empresas gracias a las prospecciones del mercado de trabajo que realizan los agentes públicos de empleo, resultaría básicas y fundamentales para una mejora continua de la calidad de los servicios puestos a disposición de los desempleados.

▪ **Programas de Orientación e Inserción: Red Andalucía Orienta.**

Al hilo de lo anterior, reconvertir el Programa de Orientación en algo más parecido a lo que antes se entendía como Programa de Acompañamiento supondría una mejora en la calidad del servicio. Recordemos que el antiguo programa de acompañamiento atendía a personas con especiales dificultades en la inserción, y actualmente se ha restringido su dedicación a personas con algún tipo de

discapacidad. Nuestra propuesta no afectaría a los colectivos a los que atender, es decir, Andalucía Orienta atendería a todos los desempleados en general, sin embargo, esas atenciones deberían ser de mayor calidad tal y como se aprecia en los resultados de las entrevistas, de tal modo, el nuevo programa de orientación podrían realizar un asesoramiento más profundo y personalizado a cada usuario ofreciéndoles lo que realmente necesitan y atendiendo a sus demandas reales, realizado de manera más continua y constante y con la posibilidad de realizar intermediación o de derivarlos a los procesos de selección que los agentes de intermediación de las oficinas realicen.

Para mejorar la calidad y la personalización del servicio pudiendo realizar un itinerario donde prime la independencia de la persona o uno donde el acompañamiento sea más exhaustivo, es necesario realizar una serie de cambios.

En primer lugar, el sistema de evaluación a través del cómputo de objetivos referidos al número de horas de atención debería ser revisado y sustituido por un sistema de evaluación y control cualitativo más adecuado donde el objetivo a alcanzar consistiría en prestar un servicio tal que a cada usuario se le cubrieran sus necesidades específicas en materia de empleo con el fin de alcanzar la inserción o la mejora de su empleo actual. De este modo, los orientadores se dedicarían a atender a personas en lugar de contar horas.

Además se tendría en cuenta las atenciones y el trabajo que se realizan con los demandantes de mejora de empleo que acuden al servicio de orientación con necesidades de mejora profesional, situación que como se ha comentado anteriormente, es una de las finalidades expuestas en la ley de Empleo.

Otro aspecto que mejoraría la calidad de la orientación y del que mucho se ha hablado en las entrevistas a los expertos, es la relación que la Consejería de Empleo mantiene con los profesionales de la orientación. Si nos acordamos de la Teoría de las necesidades de Maslow desarrollada en el Marco Teórico de este trabajo (véase Figura 1), las personas necesitan cubrir sus necesidades desde las más básicas hasta las de autorrealización, sin embargo, los profesionales de la Red Andalucía Orienta no sienten estas necesidades cubiertas en varios aspectos y esto redundaría en la calidad del servicio que procuran a los usuarios. Estos aspectos a mejorar son entre otros: la discontinuidad de los programas (que lleva asociados otros problemas), la duración de cada uno de los programas que va en detrimento, la presión por el número de objetivos a cumplir que van en aumento, la falta de

reconocimiento acerca de su labor realizada desde el año 2003, la inseguridad de mantener el puesto de trabajo entre un programa y otro, el intrusismo laboral, la inseguridad de percibir su salario, etc. Debemos tener en cuenta que en las entrevistas de satisfacción de cada uno de los programas realizadas a los usuarios, los aspectos que de forma continua aparecían como los mejor valorados eran la profesionalidad y los conocimientos de los orientadores, así como el trato recibido, la implicación y la disposición a ayudar de estos. Darle el valor al capital humano que el SAE tiene a su disposición sería mejorar en calidad y productividad.

Además hay aspectos que no solo afectan a la calidad del trabajo de los orientadores, sino que afecta directamente a los usuarios, entre ellos encontramos la propia discontinuidad de los programas pues los usuarios no pueden acudir durante este tiempo a ninguna entidad, tengamos en cuenta que con la mejora del proceso de empleo Orientación→Intermediación→Inserción, los servicios prestados desde la Red Andalucía Orienta a los agentes de intermediación quedarían paralizados, y parece lógico añadir que el mercado de trabajo y la economía, así como las necesidades de los usuarios y de las empresas ni se detienen ni esperan. La discontinuidad de los programas tiene una relación inversamente proporcional a la calidad de los servicios y más cuando en la Orden de 26 de septiembre de 2014 referenciada al principio de este apartado se especifica que <<la orientación profesional se enmarca en un sistema continuo (...) que acompaña a lo largo de la vida de las personas>> (pág. 66).

La obligatoriedad de la orientación en sesiones grupales a cambio de recibir una prestación es un punto muy controvertido pues afectivamente los orientadores constatan lo contraproducente que es para el servicio que los usuarios acudan a recibir orientación de forma obligada, pero sobre todo el principal problema es la impresión que se impregna en los usuarios acerca del servicio cuando salen de una sesión grupal que imposibilita el auténtico trabajo de los orientadores debido a la falta de personalización y por tanto a la no cobertura de las necesidades de los desempleados. Existe una opinión generalizada por parte de la sociedad de que por recibir una prestación (en este caso el 75% del IPREM) es correcto exigir a estas personas realizar una BAE²⁴ y acudir a los servicios de orientación para hacerla más efectiva y eficiente; sin embargo, y sin entrar en si los demandantes que reciben

²⁴ BAE: Búsqueda Activa de Empleo

prestación deben estar o no obligados a realizar algún tipo de actividad, el hecho de que la orientación se salte uno de sus principios y se haga de forma no personalizada y en grupos donde no existen dos perfiles iguales, hace que la BAE pierda por completo esa eficiencia y eficacia a la que debería tender para alcanzar los resultados deseados por los usuarios, orientadores, administración pública y sociedad en general; por tanto, la orientación debería seguir conservando su carácter de voluntariedad.

Mejorar el servicio de Intermediación en términos de eficiencia evitaría, como ya se ha comentado, gastos en la colaboración y control de las agencias de colocación, esto supondría por un lado que los programas de orientación pudieran responder a una mayor continuidad en los servicios, y por otro, que se crearan más unidades de orientación aumentando la cobertura territorial e incluso se volvieran a alcanzar el número de técnicos que años atrás trabajaban con lo que el servicio a los usuarios mejoraría pues recordemos que unos de los aspectos peor valorados en las encuestas de satisfacción era el tiempo de espera entre citas, y además los propios técnicos declaraban la sobresaturación del sistema por una parte y la disconformidad por parte de los usuarios acerca de los orientadores itinerantes así como su eficacia. Ampliar la cobertura de los servicios de orientación pero hacerlo de forma más perenne es otra de las propuestas de mejora que incluimos.

Añadiremos por último que todas nuestras propuestas están basadas no solo en los resultado de nuestra investigación, sino en el modelo de Andalucía Orienta que tal y como se expone en la Orden de 26 de Septiembre de 2014, se basa <<en los principios de igualdad de oportunidades, calidad, gratuidad, voluntariedad, utilización de nuevas tecnologías, contextualización y coordinación territorial, centrado en la persona, todo ello, integrado en un servicio público de empleo>> (pág. 13).

Con respecto al resto de programas analizados, se ha comentado que el programa de Acompañamiento sería un modelo a seguir por su exhaustividad y profundidad en el nuevo proceso de consecución de empleo.

El Programa de Acciones Experimentales se creó como un *todo* (orientación, formación, prácticas e inserción) pero dirigido a colectivos especiales y con ocupaciones de difícil cobertura. Ese *todo* corresponde ahora a la filosofía que pretendemos mostrar con la que optimizar nuestra cadena Orientación → Intermediación → Inserción a través del trabajo exhaustivo y personalizado desde la orientación encaminado a la mejora de las competencias con las que poder realizar

una intermediación adecuada a las necesidades de los usuarios y requerimiento de las empresas para acabar así en la Inserción Laboral.

Respecto al Programa EPES, se ve necesario reclamar su puesta en marcha pues no es solo uno de los programas más demandados por los usuarios, sino que las experiencias profesionales que en él se desarrollaban eran de vital importancia para el desarrollo del capital humano a través de la experiencia y el autoconocimiento y la puesta en práctica de las competencias necesarias para el puesto de trabajo, así como para la creación de nuevas redes de contactos.

Pero nuestra propuesta iría encaminada a desarrollar una política de prácticas que fuera capaz de involucrar a la mayoría de las instituciones con potestad en este ámbito. El mayor problema que nos encontramos en el tema de las prácticas profesionales es que en muchas empresas se mantiene la filosofía de tener a persona en prácticas a las que ocupan en tareas de menor calificación para las que están preparados y/o sin tutorizarles como se debiera según el fin de estos programas, y además sin la intención de buscar futuros empleados, sino de tener mano de obra gratuita. Existen muchas entidades que suministran con más o menos control esta mano de obra hasta un límite, el problema está cuando esa entidad deja de enviar personal en prácticas pero la empresa busca a otra entidad. Coordinar y controlar entre todas las entidades e instituciones para evitar esta mala práctica sería algo entendemos que difícil pero quizás necesario pues muchos de estas personas ocupan puestos de trabajo de manera injustificada. Invertir en buenas prácticas y cultura empresarial desde edades tempranas concienciando de la importancia que los recursos humanos tienen en la capacidad de producción sería algo que esperemos a largo plazo ofrezca buenos resultados.

Por último, en lo que a la Formación Profesional para el Empleo se refiere, al igual que ocurre con el programa anterior de EPES, su puesta en funcionamiento es algo que no se puede seguir retrasando por más tiempo, aun así, nuestra propuesta va encaminada por dos líneas. En primer lugar que, aunque la formación sea competencia de la Consejería de Educación, debería de existir una mayor coordinación entre esta consejería y la de Empleo en materia de FPE pudiéndose dar información útil desde las oficinas del SAE a través de los tabloneros informativos, así como a través de la Oficina Virtual del SAE donde, habiendo una pestaña dedicada a dar información sobre la FPE de la Junta de Andalucía, dicha pestaña acaba en una web no disponible. Entendemos que si la intención del Gobierno

andaluz es integrar la FPE (los Certificados de Profesionalidad y la Formación en Alternancia) en el Sistema de FP, debería existir una única web y no dos²⁵, con toda la información sobre formación profesional, o al menos una conexión entre ambas webs, de manera que facilitara al usuario una navegación más completa de todas las opciones formativas a lo largo de su vida profesional. No tiene sentido que la consejería de empleo no pueda dar información sobre FPE tan necesaria para la vida profesional de las personas acorde con la teoría del capital humano, por lo tanto no debería desentenderse de esta ya que mejoraría todo el sistema si se realizaran de manera conjunta actuaciones de información y difusión de la formación. Debemos señalar que el Gobierno andaluz elaboró un Anteproyecto de Ley de Formación Profesional de Andalucía con el fin de integrar la FPE en el Sistema de Formación Profesional (FP) y que este anteproyecto de Ley se publicó en BOJA de 24 de septiembre de 2014 para ser sometido a información pública durante un periodo de 20 días. A día de hoy la Ley de Formación Profesional de Andalucía sigue en Anteproyecto.

En segundo lugar, mejorar la adecuación de la formación a la realidad del mercado de trabajo realizando unos estudios de necesidades previos óptimos y adecuados se ve más como una necesidad que como una propuesta.

Añadir por último que si los ciudadanos vieran cómo útiles los servicios públicos de empleo, además de aumentar la confianza en las administraciones, las estadísticas serían más reales lo que redundaría en mejores datos y análisis más acertados.

Podemos resumir que los cambios producidos tras dos años de suspensión en la concesión de las subvenciones afectan a los requisitos de las entidades y del equipo técnico; pero el objetivo final y los principios por los que se rigen los programas de cara a la satisfacción de los usuarios siguen siendo los mismos. Nuestra mayor propuesta es que los cambios realizados deberían haber sido llevados a cabo en la mejora de la calidad del servicio, y su adecuación a las necesidades de los usuarios y más si tenemos en cuenta que la situación sociolaboral que vivíamos en el año 2003 no se asemeja a la vivida hoy en día.

²⁵ Web Formación Profesional para el Empleo:

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/formacion-profesional-empleo/cursos>

Web Formación Profesional Andaluza <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/formacion-profesional-andaluza/inicio>

2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Comenzando por el último punto, los resultados obtenidos respecto a la FPE se concentran en torno a su utilidad como herramienta útil para mejorar las condiciones de acceso de las personas demandantes de empleo al mercado laboral, siempre y cuando su estudio previo y correcta aplicación sean coherentes con las necesidades existentes y reales, lo que a entender de los orientadores es su mayor deficiencia. Teniendo en cuenta que la gestión de esta política y el uso de sus recursos no es el objeto principal de nuestro estudio, sería interesante hacer una revisión de los estudios y evaluaciones existentes a este respecto con las que proponer una líneas de mejora específicas para hacer de la FPE una verdadera herramienta con la calidad necesaria que repercuta en la reducción del desempleo en Andalucía.

Por otra parte, sería interesante realizar un análisis similar al presentado en el que contrarrestar nuestros resultados con datos obtenidos a través de entrevistas realizadas a personal funcionario de los servicios públicos de empleo al que nosotros no hemos tenido acceso y con el que obtener una visión más general y profunda de las PAE, su ejecución y la influencia de todos los agentes de empleo públicos y privados.

REFERENCIAS.

1. LIBROS:

- Ballester, I. (2013). Intermediación laboral y mejora de la empleabilidad: perspectiva española actual. En J. Cabezas, & F. Fernández (Coords.), *Políticas de empleo* (págs. 69-84). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi S.A.
- Beck, U. (1998). Desestandarización del trabajo productivo: el futuro de la formación y de la ocupación. En U. Beck, *La sociedad del Riesgo. Hacia una nueva modernidad* (págs. 175-195). Barcelona: Paidós Básica.
- Corzo, S. (2002). La política de empleo. En M. Grau, & A. Mateos (Eds.), *Análisis de políticas públicas en España: enfoques y casos* (págs. 353-399). Valencia: Tirant lo blanch.
- Fernández, M. B. (2013). Funciones y disfunciones de la política nacional de empleo. En J. Cabeza, & F. Fernández (Cords.), *Políticas de Empleo* (págs. 391-407). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi S.A.
- Gallego, E. (2009). *Historia breve del mercado de trabajo*. Madrid: Editorial del economista.
- Giddens, A., & Sutton, P. W. (2014). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Ivars, J. (2013). Los retos de las políticas activas de empleo ante el mercado de trabajo. En S. Delgado, & N. Ortega (Eds.), *Políticas Activas de Empleo. Una mirada desde Andalucía* (págs. 159-178). Granada: Comares.
- Kelly, G. M. (2007). Empleo y Conceptos del trabajo en la nueva economía mundial. En J.-M. Servais, P. Bollé, M. Lansky, & C. L. Smith, *Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI* (págs. 41-76). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Köhler, H.-D., & Martín, A. (2007). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Macionis, J. J., & Plummer, K. (2011). *Sociología*. Madrid: Pearson Educación.

- Martín-Quirós, M., & Zarco, V. (2009). *Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Un área abierta a la reflexión*. Madrid: Psicología Pirámide.
- OIT. (1992). *Introducción al estudio del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Prior, J. C., & Martínez, R. (Coords.) (2005). El trabajo en el nuevo siglo: Reflexiones sobre una realidad compleja. En J. C. Prior, & R. Martínez, *El trabajo en el Siglo XXI* (págs. 1-13). Granada: Comares.
- Rubio, M., & Varas, J. (1999). *El análisis de la realidad en la intervención social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: CSS.
- Servais, J. M. (2007). Los tiempos de la vida de trabajo. En J. M. Servais, P. Bollé, M. Lansky, & C. L. Smith, *Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. LEGISLACIÓN:

- Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Referencia: BOE-A-1978-31229. (Última modificación: 27 de septiembre de 2011).
Descargada de <http://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- Estatuto de Autonomía para Andalucía. Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. BOE núm. 68, de 20 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-5825. (Última modificación: 11 de abril de 2011). Descargado de <http://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-5825-consolidado.pdf>
- Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. BOJA núm. 79, pág. 8827, de 28 de abril de 2003. Descargado de <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2003/79/d6.pdf>

Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías. BOJA Núm. 88, de 7 de mayo de 2012.

Descargado de <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2012/88/d2.pdf>

Decreto-Ley 4/2013, de 2 de abril, por el que se modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA 63, pág. 8, de 3 de abril de 2013. Descargado de

http://www.juntadeandalucia.es/boja/2013/63/BOJA13-063-00004-5571-01_00024552.pdf

Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA núm. 153. de 28 de diciembre de 2002. ISSN: 0212 – 5803. Descargado de

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2002/153/boletin.153.pdf>

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003. Referencia: BOE-A-2003-23102 (Última modificación: 23 de marzo de 2015). Descargado de

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-23102-consolidado.pdf>

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010. Referencia: BOE-A-2010-14301. (Última modificación: 7 de julio de 2012). Descargado de

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-14301-consolidado.pdf>

ORDEN de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución. BOJA núm. 7, de 10 de enero de 2008. ISSN: 0212 – 5803. Descargado de

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2008/7/boletin.7.pdf>

Orden de 3 de diciembre de 2010, por la que se modifica la Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por Decreto 85/2003,

de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución. BOJA núm. 245, de 17 de diciembre de 2010. ISSN: 0212 – 5803. Descargado de

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/245/boletin.245.pdf>

Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril. BOJA núm. 193, pág. 66, de 2 de octubre de 2014. Descargado de

http://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/193/BOJA14-193-00010-16268-01_00055686.pdf

Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se modifica la de 20 de marzo de 2013, por la que se aprueban las bases reguladoras en régimen de concurrencia competitiva de las subvenciones concedidas en el marco de los Programas de Orientación Profesional, Acompañamiento a la Inserción, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los programas para la inserción laboral de la Junta de Andalucía y se efectúa la convocatoria del programa de orientación profesional y acompañamiento a la inserción para el año 2014. BOJA núm. 193, de 2 de octubre de 2014. ISSN: 2253 - 802X. Descargado de

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/193/BOJA14-193-00322.pdf>

Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. BOE núm. 318, de 31 de diciembre de 2010. Referencia: BOE-A-2010-20151. (Última modificación: 1 de marzo de 2014). Descargado de

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-20151-consolidado.pdf>

Real Decreto – Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2011. Referencia: BOE-A-2011-3255. (Última modificación: 26 de diciembre de 2013). Descargado de

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-3255-consolidado.pdf>

Resolución de 20 de abril de 2011, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba el Protocolo de Integración de Personal en el

Servicio Andaluz de Empleo. BOJA núm. 84, 30 de mayo de 2011, ISSN: 0212 – 5803. Descargado de

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/84/boletin.84.pdf>

Consejería de Educación, Cultura y Deporte. Anteproyecto de Ley de Formación Profesional en Andalucía. Referencia: C.G. 26.08.14. Descargado de <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/ishare-servlet/content/b5117606-fb11-4887-a59a-b1c6c69889c3>

3. ARTÍCULOS, CONFERENCIAS E INFORMES:

Comisión Europea. (2013). El Fondo Social Europeo en acción. Integrar a las personas en el mundo laboral. [En línea]. DOI: 10.2767/13503. Descargado de <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=454&langId=es>

Observatorio Económico de Andalucía. (2014, Junio). ¿Qué hacemos con las políticas activas de empleo? [En línea]. Observatorio Económico de Andalucía. Descargado de <http://www.oandalucia.com/wp-content/uploads/DocumentoPAEjunio2014.pdf>

Observatorio Económico de Andalucía. (2014). Las Políticas Activas de Empleo, a debate. [En línea]. Observatorio Económico de Andalucía. Descargado de <http://www.oandalucia.com/las-politicas-activas-de-empleo-a-debate/>

Oficina Internacional del Trabajo. (2006) Cambios en el mundo del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª Reunión 2006. Informa I (C). Ginebra. [En línea]. Descargado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>

Secretaría General de Economía. (2014). *Agenda por el Empleo. Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la competitividad*. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Junta de Andalucía. [En línea]. Descargado de http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/AGENDA_EMPLEO_WEB_0.pdf

Servicio Andaluz de Empleo (2012, mayo). *Memoria de actividades Servicio Andaluz de Empleo 2011*. [En línea]. Descargado de http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/institucional/comunicacionSAE/memoriasActividad/GaleriaPDF/Memoria_SAE_2011.pdf

Servicio Andaluz de Empleo (2012, enero). *Memoria de actividades Servicio Andaluz de Empleo 2010*. [En línea]. Descargado de http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/institucional/comunicacionSAE/memoriasActividad/GaleriaPDF/Memoria_SAE_2010.pdf

4. FUENTES:

CIS. Centro de Investigaciones Sociológicas.

<http://www.cis.es/cis/opencms/ES/index.html>

INE. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/>

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA).

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/iea/consultasActividad.jsp?CodOper=104&sub=38139>

Observatorio ARGOS. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/index.html>

SAE. Servicio Andaluz de Empleo.

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/index.html?ticket=nocas>

SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal <http://www.sepe.es/>

Telediario. TVE. (2015, 11 de junio). *Conseguir empleo, cuestión de contactos según el INE*. [Archivo de video]. Descargado de

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/telediario/conseguir-empleo-cuestion->

[contactos-segun-
ine/3165603/#aHR0cDovL3d3dy5ydHZILmVzL2FsYWNhcnRhL2ludGVybm8vY
29udGVudHRhYmxlLnNodG1sP3BicT00MiZtb250aEZpbHRlcj02Jm9yZGVyQ3
JpdGVyaWE9REVTQyZtb2RSPVVRPQyZ5ZWZyRmlsdGVyPTlwMTUmbG9jYW
xIPWVzJnBhZ2VTaXplPTE1JmN0eD00NTAzMCZhZHZTZWFyY2hPcGVuPWZ
hbHNI](http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/formacion-profesional-empleo/formacion-en-alternancia)

Consejería de Educación. *Formación en alternancia*. [En línea]. Descargado de <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/formacion-profesional-empleo/formacion-en-alternancia>. (Fecha: 2015, Mayo.)

5. PROGRAMAS DE GOBIERNO A LAS ELECCIONES ANDALUZAS 22 DE MARZO DE 2015.

Ciudadanos. (2015). Programa Elecciones Andalucía 2015. Descargado de <http://www.elcambio.es/assets/programa.pdf>. Fecha de la descarga: Marzo de 2015.

Izquierda Unida. (2015). Programa Elecciones Andaluzas 22M 2015. Descargado de http://iuandalucia.org/sites/default/files/programa_IU_A15_0.pdf, Fecha de la descarga: marzo de 2015.

Partido Andalucista. (2015). PA andalucistas. Descargado de: <http://nacional.andalucista.org/images/documentos/PA-ProgramaAndaluzas2015.pdf>, Fecha de la descarga: marzo de 2015.

Partido Popular. (2015). Elecciones Autonómicas Andalucía 22 de marzo de 2015. Programa de Gobierno. Descargado de <http://ppandaluz.es/contenido/ProgramaPPAndaluz2015.pdf>, Fecha de la descarga: marzo de 2015.

Partido Socialista Obrero Español. (2015). Andalucía tiene mucho que decir. Descargado de: <http://www.psoeandalucia.com/wp-content/uploads/2015/03/Programa-de-Gobierno-2015-PSOE-Andalucia.pdf>, Fecha de la descarga: marzo de 2015.

Podemos. (2015). Programa Electoral. El cambio empieza en Andalucía.

Descargado de <http://andalucia.podemos.info/programa/> Fecha de la descarga: marzo de 2015.

Unión, Progreso y Democracia. (2015). Programa Electoral 2015. Elecciones al Parlamento de Andalucía. Descargado de

<http://www.upyd.es/contenidos/ficheros/126738>. Fecha de la descarga: Marzo de 2015.

ANEXOS:

Anexo 1. Noticia	108
Anexo 2. Evolución del Paro Registrado	109
Anexo 3. Evolución de la Tasa de Paro	115
Anexo 4. Mercado de trabajo en Andalucía. Año 2013	116
Anexo 5. Formularios de entrevistas a expertos	117
Anexo 6. Unidades de orientación en Andalucía. Año 2015	118
Anexo 7. Evolución del Paro Registrado y Beneficiarios IPIs	126
Anexo 8. Transcripciones de las entrevistas	129
Anexo 9. Funcionamiento actual de las PAE	162
Anexo 10. Propuestas de funcionamiento de las PAE	163

ANEXO 1. NOTICIA.

Telediario. TVE. (2015, 11 de junio)

Conseguir empleo, cuestión de contactos según el INE.



Texto de la noticia:

¿Cuál es la mejor forma de encontrar trabajo?

- El trabajo por medio de un amigo.*
- He conseguido trabajo a través de internet.*
- Fue por una oferta pública de empleo.*

En los últimos cinco años, según el INE, han sido más efectivos los contactos, es decir, buscar trabajo a partir de amigos, familiares o conocidos. Así han conseguido empleo casi la mitad de los encuestados, una cuarta parte tiene trabajo porque ha llevado su cv a una empresa sin ninguna oferta concreta, el resto ha contestado a anuncios que han aparecido en prensa o en internet o simplemente le han ofrecido directamente un puesto.

Los métodos menos exitosos en este tiempo, acudir a centros de formación, a agencias privadas de colocación o a los servicios públicos de empleo

ANEXO 2. EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO.

2006	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	2.171.503	490.580	24.570	104.718	51.179	44.649	28.612	31.859	85.614	119.379
FEBRERO	2.169.277	489.059	25.171	104.066	51.405	44.159	27.878	32.541	85.084	118.755
MARZO	2.148.530	488.885	25.488	103.934	52.259	44.343	27.457	33.117	84.114	118.173
ABRIL	2.075.676	471.085	24.765	100.463	50.525	42.867	26.604	32.502	80.476	112.883
MAYO	2.004.528	459.561	24.930	97.453	49.074	42.152	26.204	31.803	78.047	109.898
JUNIO	1.959.754	463.318	30.272	96.127	48.783	42.239	26.875	31.540	76.319	111.163
JULIO	1.954.984	465.384	32.471	94.258	49.198	42.286	26.718	31.400	75.920	113.133
AGOSTO	1.983.677	469.802	32.120	93.308	50.407	42.443	27.294	32.249	76.965	115.016
SEPTIEMBRE	1.966.166	474.597	30.527	95.905	50.686	43.415	28.603	32.271	78.135	115.055
OCTUBRE	1.992.836	486.945	27.495	100.097	51.958	44.421	29.734	33.671	81.766	117.803
NOVIEMBRE	2.023.164	490.884	26.364	101.853	51.814	44.412	29.752	33.718	85.370	117.601
DECIEMBRE	2.022.873	477.784	25.453	100.601	50.006	42.413	28.992	29.867	85.120	115.332
2007	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	2.082.508	491.931	26.138	104.316	50.616	43.319	29.014	30.374	89.240	118.914
FEBRERO	2.075.275	490.416	26.327	104.706	50.218	43.654	28.753	31.027	87.672	118.059
MARZO	2.059.451	486.934	26.822	104.248	50.177	43.690	27.663	31.817	86.410	116.107
ABRIL	2.023.124	480.446	26.701	102.078	49.661	43.781	27.465	32.187	85.045	113.528
MAYO	1.973.231	473.876	27.250	99.968	48.368	42.659	27.358	32.350	83.319	112.604
JUNIO	1.965.869	482.914	31.410	99.953	48.849	43.668	28.611	32.840	82.549	115.034
JULIO	1.970.338	485.693	33.650	97.656	49.484	43.856	28.651	32.867	83.075	116.454
AGOSTO	2.028.296	497.306	34.630	99.954	51.027	44.791	29.529	34.056	84.305	119.014
SEPTIEMBRE	2.017.363	498.746	33.593	101.814	50.581	45.463	30.026	33.587	85.297	118.385
OCTUBRE	2.048.577	499.984	31.234	103.967	49.670	46.273	30.134	33.504	88.250	116.952
NOVIEMBRE	2.094.473	508.654	30.427	106.597	49.963	47.149	30.573	33.550	93.239	117.156
DECIEMBRE	2.129.547	510.817	30.257	108.632	49.963	47.310	31.053	30.160	94.872	118.570

2008	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	2.261.925	533.291	31.716	113.270	51.449	48.749	31.784	30.992	100.241	125.090
FEBRERO	2.315.331	541.908	33.071	113.497	52.163	49.946	31.557	34.318	100.754	126.602
MARZO	2.300.975	536.591	32.729	113.639	51.427	49.759	30.219	33.244	100.335	125.239
ABRIL	2.338.517	545.519	34.566	115.127	52.039	50.849	30.378	34.317	101.514	126.729
MAYO	2.353.575	551.404	36.410	115.455	52.203	51.468	30.957	35.492	102.274	127.145
JUNIO	2.390.424	570.334	40.914	117.104	54.430	53.843	32.435	36.861	103.495	131.252
JULIO	2.426.916	589.360	44.922	117.390	56.439	56.176	32.811	37.890	107.103	136.629
AGOSTO	2.530.001	613.911	46.937	121.137	59.001	58.921	34.505	39.478	111.316	142.616
SEPTIEMBRE	2.625.368	641.433	47.626	129.154	61.267	62.396	36.870	40.753	115.895	147.472
OCTUBRE	2.818.026	683.777	47.360	139.546	63.743	67.816	38.987	43.756	125.570	156.999
NOVIEMBRE	2.989.269	707.749	48.747	143.549	64.445	70.351	40.832	44.114	133.721	161.990
DECIEMBRE	3.128.963	719.378	49.683	147.655	65.140	69.794	42.419	37.396	138.571	168.720
2009	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	3.327.801	744.956	51.692	151.271	67.328	72.021	43.272	39.544	146.123	173.705
FEBRERO	3.481.859	774.198	54.745	154.524	70.712	74.749	44.076	43.695	150.978	180.719
MARZO	3.605.402	794.064	56.499	157.370	72.609	76.762	43.943	47.943	154.947	183.991
ABRIL	3.644.880	796.467	57.753	156.583	73.415	77.567	43.688	49.234	155.330	182.897
MAYO	3.620.139	789.121	58.066	154.445	71.919	76.828	43.454	49.205	154.170	181.034
JUNIO	3.564.889	788.112	61.094	152.429	71.909	76.822	44.354	48.574	151.610	181.320
JULIO	3.544.095	785.686	63.365	149.587	71.518	76.588	43.877	48.940	150.222	181.589
AGOSTO	3.629.080	803.137	65.076	151.162	73.552	78.971	45.012	49.805	153.354	186.205
SEPTIEMBRE	3.709.447	823.530	65.547	156.954	74.993	81.742	47.211	50.325	158.168	188.590
OCTUBRE	3.808.353	844.400	63.537	162.417	76.160	84.067	48.163	52.273	165.066	192.717
NOVIEMBRE	3.868.946	848.607	61.762	164.898	75.040	84.089	48.861	50.634	169.206	194.117
DECIEMBRE	3.923.603	851.493	62.439	168.027	73.723	84.307	49.940	43.442	170.602	199.013

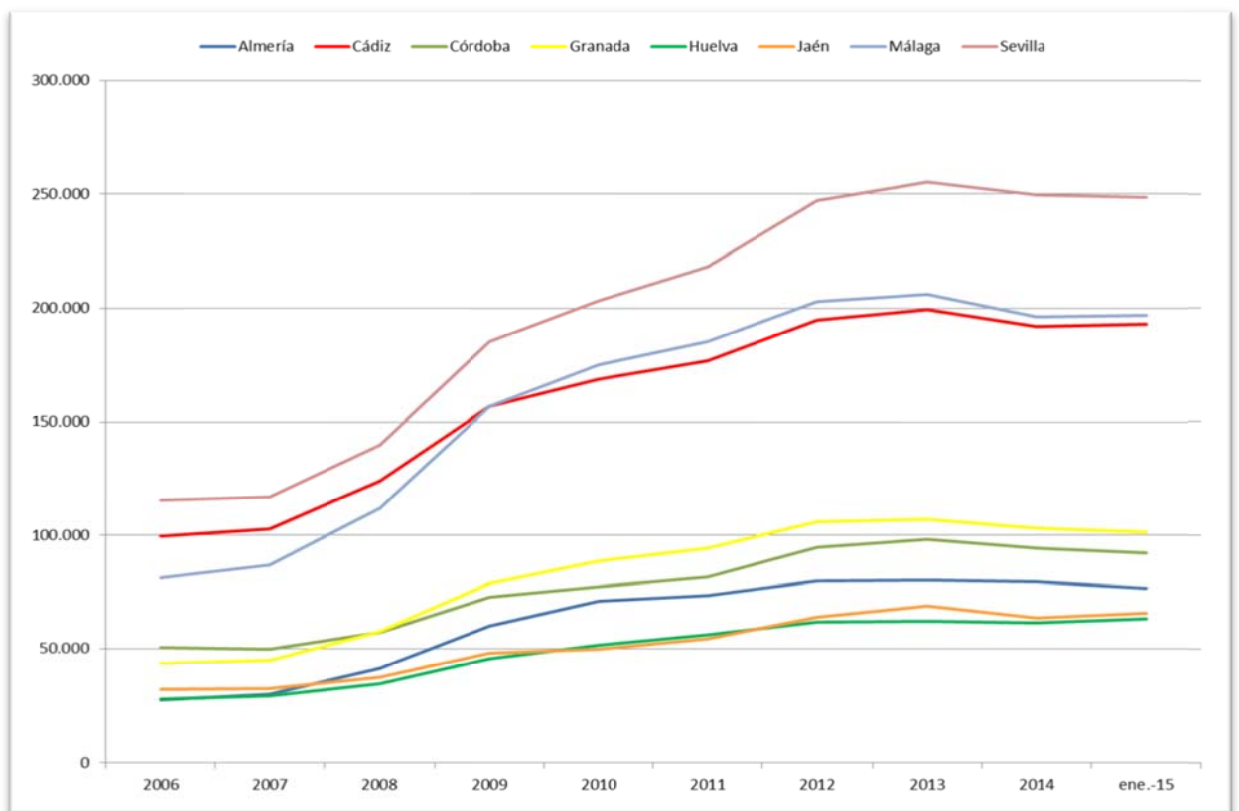
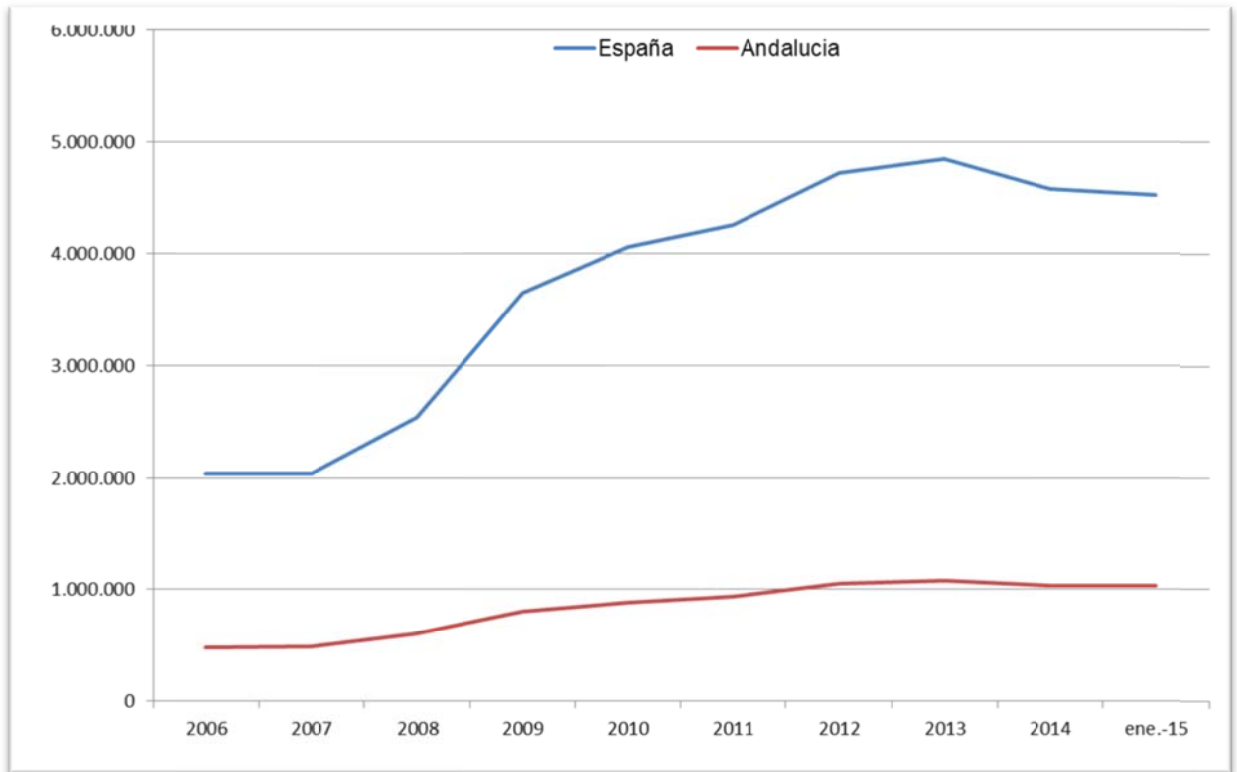
2010	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	4.048.493	868.085	64.705	171.266	74.074	86.378	50.657	41.739	176.239	203.027
FEBRERO	4.130.625	882.867	66.307	173.557	75.519	87.642	51.220	44.056	177.364	207.202
MARZO	4.166.613	883.393	68.733	172.221	76.050	87.775	50.249	47.169	175.539	205.657
ABRIL	4.142.425	879.307	70.153	168.265	76.372	87.989	48.802	50.509	175.020	202.197
MAYO	4.066.202	868.458	69.942	165.303	75.643	87.536	48.536	50.509	172.557	198.432
JUNIO	3.982.368	866.935	71.965	163.712	76.159	86.989	49.937	50.632	169.153	198.388
JULIO	3.908.578	863.685	73.665	160.838	76.592	86.306	49.945	50.710	166.763	198.866
AGOSTO	3.969.661	877.010	74.785	160.954	78.994	88.158	51.107	52.227	168.306	202.479
SEPTIEMBRE	4.017.763	897.645	74.999	167.978	80.452	91.099	53.124	53.544	173.891	202.558
OCTUBRE	4.085.976	912.817	73.181	172.021	80.649	93.216	53.857	55.255	179.272	205.366
NOVIEMBRE	4.110.294	921.334	71.966	174.736	79.669	92.467	55.490	54.226	183.879	208.901
DICIEMBRE	4.100.073	903.999	69.493	175.246	76.960	89.269	55.774	44.475	183.713	209.069
2011	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	4.231.003	930.621	70.170	179.867	79.035	92.052	57.483	46.480	189.501	216.033
FEBRERO	4.299.263	944.707	71.437	182.010	80.817	92.995	56.049	51.781	190.636	218.982
MARZO	4.333.669	951.625	73.177	181.856	81.454	93.713	54.512	55.748	191.257	219.908
ABRIL	4.269.360	932.107	73.012	177.326	80.806	92.286	51.925	55.926	185.233	215.593
MAYO	4.189.659	911.848	72.904	173.289	78.337	90.995	51.408	54.600	179.626	210.689
JUNIO	4.121.801	910.065	74.179	170.118	79.691	90.687	53.433	54.558	176.618	210.781
JULIO	4.079.742	908.548	74.878	166.189	81.051	90.489	54.310	54.783	173.981	212.867
AGOSTO	4.130.927	919.502	75.591	167.125	82.659	91.511	55.666	55.639	175.289	216.022
SEPTIEMBRE	4.226.744	943.094	75.115	174.916	83.747	95.473	57.456	57.643	181.055	217.689
OCTUBRE	4.360.926	974.162	74.679	181.411	85.549	99.994	58.201	60.397	189.247	224.684
NOVIEMBRE	4.420.462	982.477	73.077	185.007	83.595	101.946	60.162	57.367	194.804	226.519
DICIEMBRE	4.422.359	969.152	72.243	185.202	81.781	98.158	60.539	48.499	194.999	227.731

2012	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	4.599.829	1.008.202	75.131	191.470	86.320	102.670	61.587	52.864	202.354	235.806
FEBRERO	4.712.098	1.044.606	78.600	194.871	91.399	106.617	62.070	61.266	207.355	242.428
MARZO	4.750.867	1.057.144	80.087	196.339	94.046	106.565	61.860	64.393	208.398	245.456
ABRIL	4.744.235	1.049.573	79.972	194.355	94.549	106.216	59.961	64.753	205.869	243.898
MAYO	4.714.122	1.043.714	80.347	193.387	93.331	104.583	59.116	64.432	203.848	244.670
JUNIO	4.615.269	1.025.635	79.822	188.093	92.600	102.314	58.586	62.952	197.096	244.172
JULIO	4.587.455	1.015.716	79.910	184.776	93.035	101.593	58.078	62.480	192.143	243.701
AGOSTO	4.625.634	1.026.081	80.697	185.932	95.047	102.879	59.126	63.209	192.097	247.094
SEPTIEMBRE	4.705.279	1.055.109	82.231	194.281	97.356	107.029	61.819	65.769	196.981	249.643
OCTUBRE	4.833.521	1.087.248	81.803	202.159	99.129	110.853	64.334	69.456	205.276	254.238
NOVIEMBRE	4.907.817	1.110.801	81.262	207.582	99.824	112.250	67.006	70.572	214.050	258.255
DICIEMBRE	4.848.723	1.083.829	79.050	204.255	96.293	108.185	66.916	63.403	210.872	254.855
2013	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	4.980.778	1.102.398	77.631	206.633	99.774	110.250	65.639	69.015	214.444	259.012
FEBRERO	5.040.222	1.125.120	80.081	209.748	102.462	112.750	64.682	72.415	218.471	264.511
MARZO	5.035.243	1.126.452	81.386	209.185	103.859	113.048	63.795	74.288	216.848	264.043
ABRIL	4.989.193	1.108.022	82.578	206.702	102.661	110.755	59.534	73.031	214.609	258.152
MAYO	4.890.928	1.081.493	81.599	200.702	99.364	107.668	58.226	71.146	209.362	253.426
JUNIO	4.763.680	1.065.051	80.766	195.173	98.052	106.130	59.639	70.089	202.581	252.621
JULIO	4.698.814	1.051.157	81.920	190.370	97.119	104.240	60.290	69.095	196.830	251.293
AGOSTO	4.698.783	1.046.483	82.373	188.398	97.301	103.130	60.943	68.373	193.641	252.324
SEPTIEMBRE	4.724.355	1.049.456	82.065	192.441	96.594	104.672	61.106	68.039	196.150	248.389
OCTUBRE	4.811.383	1.069.011	78.212	199.181	97.320	105.865	62.867	69.674	203.181	252.711
NOVIEMBRE	4.808.908	1.064.114	76.261	199.227	93.962	104.951	63.842	66.933	204.850	254.088
DICIEMBRE	4.701.338	1.033.647	75.691	196.777	89.538	100.373	64.228	53.529	202.712	250.799

2014	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	4.814.435	1.059.720	78.060	201.196	92.678	102.472	64.215	54.603	208.112	258.384
FEBRERO	4.812.486	1.069.394	79.091	202.013	93.910	103.964	62.977	57.400	210.107	259.932
MARZO	4.795.866	1.079.454	79.833	203.244	96.809	105.808	60.380	66.176	209.153	258.051
ABRIL	4.684.301	1.051.780	78.864	196.643	96.073	104.169	56.798	67.388	201.443	250.402
MAYO	4.572.385	1.037.698	79.768	192.742	94.356	103.070	58.946	66.968	196.381	245.467
JUNIO	4.449.701	1.022.986	80.268	186.455	93.431	101.926	60.026	65.336	189.769	245.775
JULIO	4.419.860	1.019.499	82.265	182.141	94.758	101.709	60.556	65.313	185.962	246.795
AGOSTO	4.427.930	1.018.432	82.691	179.541	95.414	101.672	60.233	65.435	184.657	248.789
SEPTIEMBRE	4.447.650	1.029.097	83.039	185.913	95.830	103.805	61.356	66.519	187.418	245.217
OCTUBRE	4.526.804	1.044.155	78.692	191.708	95.221	105.758	62.911	68.187	193.718	247.960
NOVIEMBRE	4.512.116	1.034.584	76.123	193.127	92.330	103.980	64.169	61.985	195.672	247.198
DICIEMBRE	4.447.711	1.009.683	74.389	190.266	88.903	98.882	63.327	57.294	193.326	243.296
2015	España	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
ENERO	4.525.691	1.037.716	76.608	193.188	92.216	101.383	63.274	65.468	197.116	248.463

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	ene-15
España	2.039.414	2.039.004	2.539.941	3.644.041	4.060.756	4.257.160	4.720.404	4.845.302	4.575.937	4.525.691
Andalucía	477.324	492.310	602.888	803.648	885.461	939.826	1.050.638	1.076.867	1.039.707	1.037.716
Almería	27.469	29.870	41.223	60.131	70.825	73.372	79.909	80.047	79.424	76.608
Cádiz	99.399	102.824	123.877	156.639	168.841	177.026	194.792	199.545	192.082	193.188
Córdoba	50.608	49.881	56.979	72.740	77.261	81.544	94.411	98.167	94.143	92.216
Granada	43.317	44.634	57.506	78.709	88.735	94.192	105.980	106.986	103.101	101.383
Huelva	27.894	29.069	34.480	45.488	51.558	55.929	61.705	62.066	61.325	63.274
Jaén	32.212	32.360	37.384	47.801	49.588	54.452	63.796	68.802	63.550	65.468
Málaga	81.078	86.939	111.732	156.648	175.141	185.187	203.028	206.140	196.310	197.116
Sevilla	115.349	116.731	139.707	185.491	203.512	218.125	247.018	255.114	249.772	248.463

■ Paro mínimo alcanzado
■ Paro máximo alcanzado



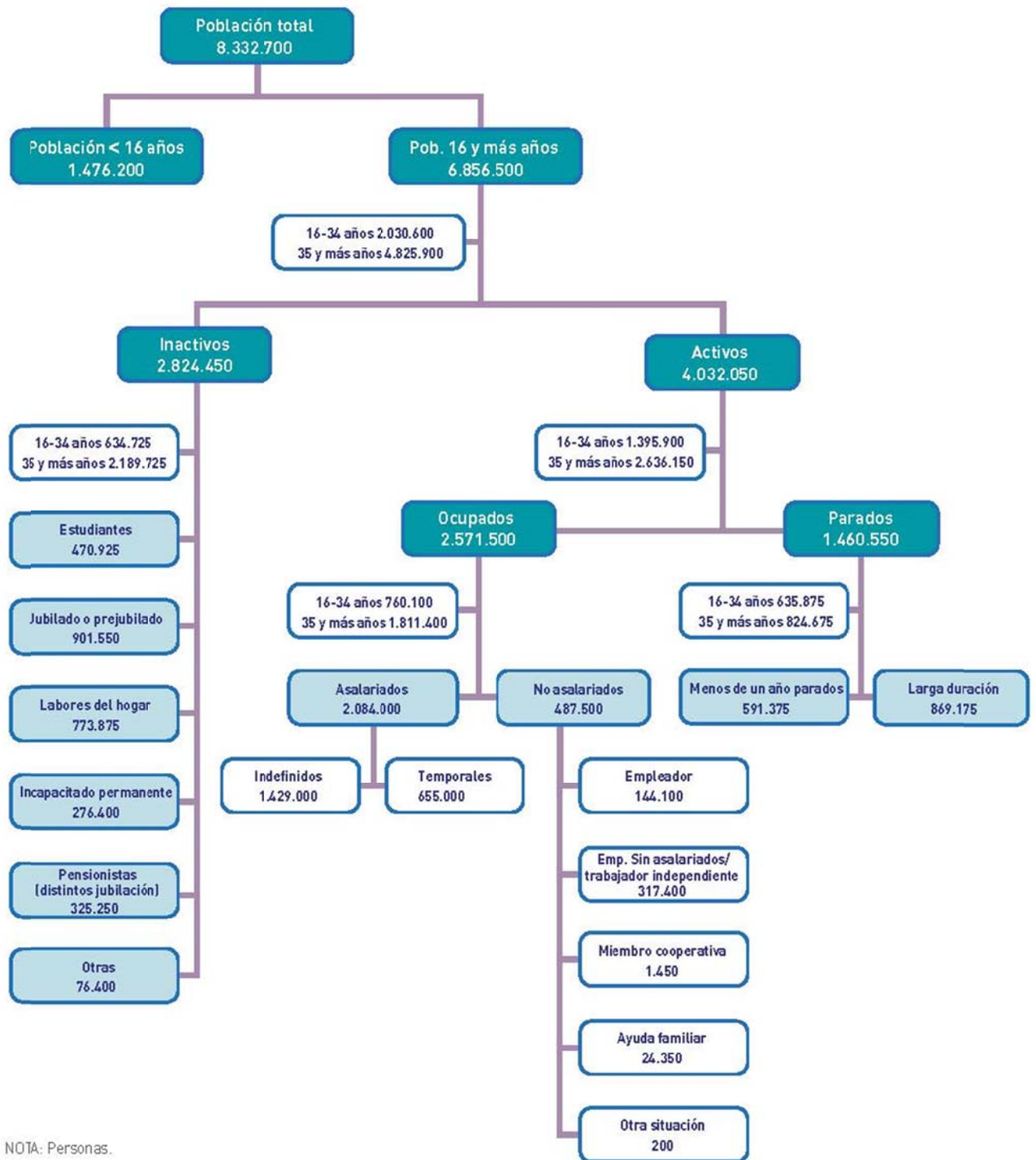
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del SEPE

ANEXO 3. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Almería	16,3	10,5	10,8	11,4	9,9	9,2	9,3	11,4	19,5	26,6	28,0	33,5	35,3	36,1
Cádiz	29,7	25,1	27,1	23,3	22,8	17,6	15,4	15,0	19,2	26,8	30,6	32,6	36,4	39,6
Córdoba	25,7	20,8	21,3	21,1	20,9	14,9	14,5	13,8	16,4	26,0	28,1	31,6	34,6	35,2
Granada	22,7	18,5	19,7	17,9	13,5	13,1	11,0	11,9	19,4	26,2	28,7	29,1	35,6	37,0
Huelva	25,2	13,1	21,5	20,0	16,1	15,7	14,1	14,0	17,7	22,5	27,3	31,2	34,8	34,8
Jaén	23,5	17,1	18,4	18,8	18,2	16,0	13,6	13,1	16,5	23,6	25,1	28,1	35,8	39,4
Málaga	18,9	14,4	14,9	16,2	14,9	11,6	11,0	10,8	18,2	26,2	29,1	30,7	34,3	35,7
Sevilla	26,5	21,3	20,1	18,3	17,3	13,8	12,9	13,0	16,0	23,5	25,3	27,1	31,5	34,0
Andalucía	24,1	18,7	19,5	18,5	17,0	13,8	12,6	12,8	17,7	25,3	27,8	30,1	34,4	36,2
España	11,9	10,6	11,5	11,5	11	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1
Unión Europea (UE28)	9	8,7	9	9,2	9,2	9	8,2	7,2	7	8,9	9,6	9,6	10,4	10,8
Unión Europea (UE27)	8,9	8,7	9	9,1	9,2	9	8,2	7,2	7	8,9	9,6	9,6	10,4	10,8
Zona Euro (18)	8,9	8,3	8,6	9	9,2	9,1	8,4	7,5	7,6	9,6	10,1	10,1	11,3	11,9
Zona Euro (17)	8,8	8,3	8,6	9	9,2	9,1	8,4	7,5	7,6	9,5	10	10,1	11,3	12
Bélgica	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4
Bulgaria	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13
República Checa	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7	7
Dinamarca	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6	7,5	7,6	7,5	7
Alemania	8	7,9	8,7	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5	5,3
Estonia	14,6	13	11,2	10,3	10,1	8	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10	8,6
Irlanda	4,2	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,7	6,4	12	13,9	14,7	14,7	13,1
Grecia	11,2	10,7	10,3	9,7	10,6	10	9	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5
Francia	9,5	8,8	8,6	8,6	8,9	8,9	8,8	8	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3
Croacia	15,8	15,9	15,1	14,2	13,9	13	11,6	10	8,9	9,6	12,3	13,9	16,1	17,3
Italia	10	9	8,5	8,4	8	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2
Chipre	4,8	3,9	3,5	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9
Letonia	14,3	13,5	12,5	11,6	11,7	10	7	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15	11,9
Lituania	16,4	17,4	13,8	12,4	10,9	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8
Luxemburgo	2,2	1,9	2,6	3,8	5	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9
Hungría	6,3	5,6	5,6	5,8	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10	11,2	10,9	10,9	10,2
Malta	6,7	7,6	7,4	7,7	7,2	6,9	6,8	6,5	6	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4
Países Bajos	3,1	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3	6,7
Austria	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3	4,9
Polonia	16,1	18,3	20	19,8	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3
Portugal	4,5	4,6	5,7	7,1	7,5	8,5	8,6	8,9	8,5	10,6	12	12,9	15,8	16,4
Rumanía	7,6	7,4	8,3	7,7	8	7,1	7,2	6,4	5,6	6,5	7	7,2	6,8	7,1
Eslovenia	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1
Eslovaquia	18,9	19,5	18,8	17,7	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14	14,2
Finlandia	9,8	9,1	9,1	9	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2
Suecia	5,6	5,8	6	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8	8
Reino Unido	5,4	5	5,1	5	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,5	7,8	8,1	7,9	7,6
Islandia				3,3	3,1	2,6	2,9	2,3	3	7,2	7,6	7,1	6	5,4
Noruega	3,2	3,4	3,7	4,2	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2	3,5

Fuente: SIMA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

ANEXO 4. MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA. AÑO 2013



NOTA: Personas.
FUENTE: EPA (INE).

Fuente: Secretaría General de Economía (2014. Pág. 276)

ANEXO 5. FORMULARIO DE ENTREVISTAS A EXPERTOS.

Entrevista N°: _____

1. ¿Qué PAE consideras que son necesarias para solventar el paro?
2. ¿Qué PAE son las más demandadas por los usuarios? Aspectos o recursos de las políticas de empleo más demandados; satisfacción de los usuarios.
3. ¿Hacia dónde crees que se dirige la Orientación Laboral? Aspectos positivos y negativos del programa; mejoras en objetivos, funcionamiento, etc; dificultades; futuro de la Orientación Laboral.
4. ¿Qué debería mejorar el SAE? Mejoras del SAE; Relaciones con las entidades.
5. ¿Qué influencia crees que tiene la estructura económica de Andalucía en el empleo? Sectores económicos; cultura empresarial.
6. ¿Hacia dónde crees que va el paro en Andalucía?
7. Cualquier otra cuestión que consideres importante.

Datos: Programas en los que ha trabajado y número de años.

Titulación	
Andalucía Orienta	
Acompañamiento	
EPES	
Acciones Experimentales	
FPE	
Otros	

ANEXO 6. UNIDADES DE ORIENTACIÓN EN ANDALUCÍA. AÑO 2015.

Servicio de Orientación: Granada	Localidad	CP
OAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO ALBOLOTE	ALBOLOTE	18220
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS COSTA TROPICAL - ALBUÑOL	ALBUÑOL	18700
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE ALHAMA DE GRANADA	ALHAMA DE GRANADA	18120
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS COSTA TROPICAL	ALMUÑECAR	18690
AYUNTAMIENTO DE ARMILLA	ARMILLA	18100
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA – ARMILLA	ARMILLA	18100
CONSORCIO PARA EL DESARROLLO VEGA - SIERRA ELVIRA	ATARFE	18230
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE BAZA	BAZA	18800
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA ALPUJARRA GRANADINA	CADIAR	18440
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL VALLE DE LECRÍN	DURCAL	18650
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE GUADIX	FERREIRA	18513
ARCA EMPLEO	GRANADA	18012
AYUNTAMIENTO DE GRANADA ZONA CENTRO	GRANADA	18012
AYUNTAMIENTO DE GRANADA ZONA NORTE	GRANADA	18011
CRO GRANADA	GRANADA	18006
CARITAS DIOCESANA DE GRANADA	GRANADA	18014
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	GRANADA	18008
FAAS - FEDERACION ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE PERSONAS SORDAS	GRANADA	18013
FEAPS - ASOC AND DE ORG EN FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	GRANADA	18007
FEGRADI - FEDERAC GRANADINA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA	GRANADA	18008
FUNDACIÓN FORMACIÓN EMPLEO DE ANDALUCIA - FOREM	GRANADA	18014
UNIDAD SAE GRANADA ZONA NORTE	GRANADA	18011
UNIDAD SAE - GRANADA SEVERO OCHOA	GRANADA	18001
UNIVERSIDAD DE GRANADA	GRANADA	18010
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE GUADIX	GUADIX	18500
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE HUÉSCAR	HUESCAR	18830
OAL PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO HUÉTOR TÁJAR	HUETOR-TAJAR	18360
CONSORCIO MONTES ORIENTALES	IZNALLOZ	18550
AYUNTAMIENTO DE LOJA	LOJA	18300
AYUNTAMIENTO DE MONTEFRÍO	MONTEFRIO	18270
AYUNTAMIENTO DE MOTRIL	MOTRIL	18600
AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA	ORGIVA	18400
CONSORCIO PARA EL DESARROLLO VEGA - SIERRA ELVIRA	PELIGROS	18210
CONSORCIO PARA EL DESARROLLO VEGA - SIERRA ELVIRA	PULIANAS	18197
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS COSTA TROPICAL	SALOBREÑA	18680
CONSORCIO PARA EL DESARROLLO VEGA - SIERRA ELVIRA	SANTA FE	18320
MANCOMUNIDAD RÍO MONACHIL	ZUBIA (LA)	18140

Servicio de Orientación: Almería	Localidad	CP
ASOCIACION DE VECINOS LA TRAIÑA	ALMERIA	04002

CRO ALMERIA	ALMERIA	04007
FUNDACIÓN MEDITERRÁNEA	ALMERIA	04120
FEDERACIÓN ALMERIENSE DE ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	ALMERIA	04008
FEDERACIÓN ANDALUZA ASOCIACIONES DE SORDOS	ALMERIA	04008
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCÍA-ALMERÍA	ALMERIA	04008
UNIDAD SAE - ALMERÍA CENTRO	ALMERIA	04007
AYUNTAMIENTO DE BERJA	BERJA	04760
ASOCIACION ALMERIA ACOGE	EJIDO (EL)	04740
FEAPS ANDALUCÍA	EJIDO (EL)	04700
UNIDAD SAE EL EJIDO	EJIDO (EL)	4700
AYUNTAMIENTO DE FIÑANA	FIÑANA	04500
ASOCIACIÓN DISCAPACITADOS FÍSICOS EL SALIENTE	HUERCAL DE ALMERIA	04230
AYUNTAMIENTO DE HUERCAL-OVERA	HUERCAL-OVERA	04600
AYUNTAMIENTO DE MACAEL	MACAEL	04867
UNIDAD SAE OLULA DEL RÍO - LEVANTE NORTE	OLULA DEL RIO	04600
AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR	ROQUETAS DE MAR	04740
UNIDAD SAE - PONIENTE ROQUETAS	ROQUETAS DE MAR	04740
AYUNTAMIENTO DE SERÓN	SERON	04890
AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ RUBIO	VELEZ RUBIO	04820
ASOCIACIÓN NOESSO NO ESTÁS SOLO	VICAR	04838

Servicio de Orientación: Cádiz	Localidad	CP
AYUNTAMIENTO DE SAN JOSÉ DEL VALLE		11580
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ	ALCALA DEL VALLE	11693
AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS	ALGECIRAS	11203
COORDINADORA COMARCAL ALTERNATIVAS ALGECIRAS	ALGECIRAS	11206
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCIA FOREM-A ALGECIRAS	ALGECIRAS	11204
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ	ALGODONALES	11680
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ	ARCOS DE LA FRONTERA	11630
COORDINADORA COMARCAL ALTERNATIVAS LOS BARRIOS	BARRIOS (LOS)	11370
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ	BORNOS	11640
ASOCIACIÓN CARDIJN	CADIZ	11012
CRO CADIZ	CADIZ	11007
FEDERACIÓN GADITANA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA	CADIZ	11004
FUNDACION FORMACION Y EMPLEO DE ANDALUCIA FOREM-A AVDA PORTUGAL	CADIZ	11011
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCIA FOREM-A AVDA ANDALUCIA	CADIZ	11007
UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	CADIZ	11003
ASOCIACIÓN ARRABAL	CHICLANA DE LA FRONTERA	11130
AYUNTAMIENTO DE CHICLANA	CHICLANA DE LA FRONTERA	11300

FUNDACIÓN SÓCRATES CHICLANA	CHICLANA DE LA FRONTERA	11130
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ	ESPERA	11648
ASOCIACIÓN FUNDOSA SOCIAL CONSULTING DISCAPACIDAD	JEREZ DE LA FRONTERA	11403
AYUNTAMIENTO DE JEREZ	JEREZ DE LA FRONTERA	11402
FAAS - FEDERACION ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE SORDOS JEREZ	JEREZ DE LA FRONTERA	11406
FUNDACION PROYECTO DON BOSCO JEREZ	JEREZ DE LA FRONTERA	11404
FUNDACIÓN FILAFAS-JEREZ	JEREZ DE LA FRONTERA	11402
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCIA FOREM-A MADRE DE DIOS	JEREZ DE LA FRONTERA	11405
FUNDACIÓN SÓCRATES JEREZ	JEREZ DE LA FRONTERA	11407
COORDINADORA COMARCAL ALTERNATIVAS JIMENA-CASTELLAR	JIMENA DE LA FRONTERA	11330
INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN UNIDAD A	LINEA DE LA CONCEPCION (LA)	11300
INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN UNIDAD B	LINEA DE LA CONCEPCION (LA)	11300
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ	OLVERA	11690
ASOCIACION IMERIS	PUERTO DE SANTA MARIA (EL)	11500
AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA	PUERTO DE SANTA MARIA (EL)	11500
ASOCIACIÓN HOLÍSTICA LA ESPIGA AC	PUERTO DE SANTA MARIA (EL)	11500
FEPROAMI	PUERTO DE SANTA MARIA (EL)	11500
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ	PUERTO SERRANO	11659
AYUNTAMIENTO DE ROTA	ROTA	11520
FUNDACIÓN FILAFAS-SAN FERNANDO	SAN FERNANDO	11100
INSTITUTO MUNICIPAL DE PROMOCIÓN DE LA CIUDAD DE LA ISLA	SAN FERNANDO	11100
UNIDAD SAE - SAN FERNANDO	SAN FERNANDO	11100
AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE	SAN ROQUE	11360
AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA	SANLUCAR DE BARRAMEDA	11540
AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA	SANLUCAR DE BARRAMEDA	11540
PATRONATO MUNICIPAL DE LA JUVENTUD-AYTO DE TARIFA	TARIFA	11380
AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA	TREBUJENA	11560
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ	UBRIQUE	11600
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SIERRA DE CADIZ	VILLAMARTIN	11650

Servicio de Orientación: Córdoba	Localidad	CP
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS CAMPIÑA SUR AGUILAR DE LA FRONTERA	AGUILAR DE LA FRONTERA	14920
MANCOMUNIDAD DE LOS PEDROCHES POZOBLANCO	ALCARACEJOS	14480
UNIDAD SAE ALMODOVAR DEL RÍO	ALMODOVAR DEL RIO	14720
MANCOMUNIDAD GUADAJOZ CAMPIÑA ESTE BAENA	BAENA	14850

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS ALTO GUADALQUIVIR	BUJALANCE	14650
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SUBBÉTICA CABRA	CABRA	14940
UNIDAD SAE CABRA	CABRA	14940
MANCOMUNIDAD GUADAJOZ CAMPIÑA ESTE CASTRO DEL RÍO	CASTRO DEL RIO	14840
UNIDAD SAE CASTRO DEL RÍO	CASTRO DEL RIO	14840
AIRE ASOC DE INICIATIVAS PARA EL EMPLEO COLÓN	CORDOBA	14001
AIRE ASOC DE INICIATIVAS PARA EL EMPLEO SECTOR SUR	CORDOBA	14013
BATÁ-CIC PASAJE NARBONA	CORDOBA	14011
BATÁ-CENTRO DE INICIATIVAS PARA LA COOPERACIÓN BATÁ	CORDOBA	14002
CRO CÓRDOBA	CORDOBA	14071
ESTRELLA AZAHARA	CORDOBA	14005
FAAS - FEDERACIÓN ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE SORDOS	CORDOBA	14004
FEAPS-CONF AND DE ORG EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	CORDOBA	14004
FUNDECOR FUND UNIVERSITARIA PARA EL DES DE LA PROV DE CÓRDOBA	CORDOBA	14006
FUNDOSA - ASOCIACIÓN FSC DISCAPACIDAD	CORDOBA	14004
INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO DE CÓRDOBA LONJAS	CORDOBA	14010
INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO DE CÓRDOBA OCCIDE	CORDOBA	14005
UNIDAD SAE CÓRDOBA SECTOR SUR	CORDOBA	14013
UNIDAD SAE CÓRDOBA OCCIDENTE	CORDOBA	14005
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS CAMPIÑA SUR FERNÁN NUÑEZ	FERNAN NUÑEZ	14520
UNIDAD SAE FERNAN NUÑEZ	FERNAN NUÑEZ	14520
UNIDAD SAE FUENTE PALMERA	FUENTE PALMERA	14120
MANCOMUNIDAD DE LOS PEDROCHES HINOJOSA DEL DUQUE	HINOJOSA DEL DUQUE	14270
UNIDAD SAE HINOJOSA DEL DUQUE	HINOJOSA DEL DUQUE	14270
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS VEGA DEL GUADALQUIVIR	HORNACHUELOS	14740
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SUBBÉTICA LUCENA	LUCENA	14900
UNIDAD SAE LUCENA	LUCENA	14900
AYUNTAMIENTO DE MONTILLA	MONTILLA	14550
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS ALTO GUADALQUIVIR MONTORO	MONTORO	14600
ASOCIACIÓN DE PARADOS MAYORES DE CUARENTA AÑOS PALMA DEL RÍO	PALMA DEL RIO	14700
UNIDAD SAE PALMA DEL RÍO	PALMA DEL RIO	14700
CECO-CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÓRDOBA POSADAS	POSADAS	14730
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SUBBÉTICA	PRIEGO DE CORDOBA	14800
UNIDAD SAE PRIEGO DE CÓRDOBA	PRIEGO DE CORDOBA	14800
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS CAMPIÑA SUR PUENTE GENIL	PUENTE-GENIL	14500
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS CAMPIÑA SUR LA RAMBLA	RAMBLA (LA)	14540
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SUBBÉTICA RUTE	RUTE	14960
MANCOMUNIDAD DE LOS PEDROCHES VILLANUEVA DE CÓRDOBA	VILLANUEVA DE CORDOBA	14440
UNIDAD SAE VILLANUEVA DE CORDOBA	VILLANUEVA DE	14440

	CORDOBA	
--	---------	--

Servicio de Orientación: Huelva	Localidad	CP
MANCOMUNIDAD DE DESARROLLO CONDADO DE HUELVA	ALMONTE	21730
MANCOMUNIDAD DE DESARROLLO LOCAL CAMPIÑA-ANDEVALO	BEAS	21630
MANCOMUNIDAD DE DESARROLLO CONDADO DE HUELVA	BONARES	21830
MANCOMUNIDAD DE DESARROLLO CONDADO DE HUELVA	CHUCENA	21830
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SIERRA OCCIDENTAL CORTEGANA	CORTEGANA	21230
ASOCIACIÓN ENCUENTROS DEL SUR	HUELVA	21005
CANF COCEMFE HUELVA	HUELVA	21003
CRO HUELVA	HUELVA	21003
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	HUELVA	21007
FEAPS ANDALUCIA HUELVA	HUELVA	21007
FEDERACION ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE SORDOS	HUELVA	21002
FEDERACIÓN ANDALUZA DE EMPRESAS COOPERATIVAS DE CONSUMIDORES Y USUARIOS	HUELVA	21002
FUNDACIÓN PROYECTO DON BOSCO	HUELVA	21005
FUNDACIÓN SÓCRATES	HUELVA	21004
UNIDAD SAE HUELVA	HUELVA	21001
MANCOMUNIDAD DE ISLANTILLA ISLA CRISTINA	ISLA-CRISTINA	21410
MANCOMUNIDAD DE ISLANTILLA LEPE	LEPE	21440
MANCOMUNIDAD DE DESARROLLO LOCAL CAMPIÑA-ANDÉVALO	VALVERDE DEL CAMINO	21600

Servicio de Orientación: Jaen	Localidad	CP
AYUNTAMIENTO DE ALCALA LA REAL	ALCALA LA REAL	23680
AYUNTAMIENTO DE ALCAUDETE	ALCAUDETE	23660
AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR	ANDUJAR	23740
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOECONOMICO DE LA CAMPIÑA	ARJONA	23760
FOREM-A	BAEZA	23440
AYUNTAMIENTO DE BAILÉN -PATRONATO MUNICIPAL FPD -	BAILEN	23710
DIPUTACION PROVINCIAL -BEAS DE SEGURA	BEAS DE SEGURA	23280
ADR SIERRA MAGINA -CAMBIL-	CAMBIL	23120
AYUNTAMIENTO DE LA CAROLINA	CAROLINA (LA)	23200
ASOCIACION DESARROLLO RURAL SIERRA CAZORLA	CAZORLA	23470
ASOCIACIÓN OBJETIVO VIDA	JAEN	23004
CRO JAÉN	JAEN	23001
FEAPS-ANDALUCÍA	JAEN	23009
FEDERACIÓN ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE SORDOS	JAEN	23007
FEJIDIF-JAEN	JAEN	23001
FUNDACIÓN PROYECTO DON BOSCO	JAEN	23009
UNIDAD SAE - JAEN	JAEN	23007
UNIDAD SAE - JAEN II	JAEN	23009
ADR SIERRA MAGINA -JODAR	JODAR	23500
AYUNTAMIENTO DE LINARES	LINARES	23700
AYUNTAMIENTO DE LINARES - POLÍGONO ARRAYANES-	LINARES	23700

FUNDACIÓN PROYECTO DON BOSCO RIESGO DE EXCLUSIÓN	LINARES	23700
DIPUTACION PROVINCIAL- LOPERA	LOPERA	23780
AYUNTAMIENTO DE MARTOS	MARTOS	23600
DIPUTACION PROVINCIAL	MENGIBAR	23620
DIPUTACION PROVINCIAL	NAVAS DE S. JUAN	23240
DIPUTACION PROVINCIAL	ORCERA	23370
ASOCIACION DESARROLLO RURAL SIERRA DE CAZORLA	PEAL DE BECERRO	23460
AYUNTAMIENTO DE LA PUERTA DE SEGURA	PUERTA DE SEGURA (LA)	23360
AYUNTAMIENTO DE SANTIAGO-PONTONES	SANTIAGO-PONTONES	23290
DIPUTACION PROVINCIAL	TORRE DEL CAMPO	23640
AYUNTAMIENTO DE TORREPEROGIL	TORREPEROGIL	23320
DIPUTACION PROVINCIAL	TORREPEROGIL	23320
FEJIDIF-UBEDA	UBEDA	23400
AYUNTAMIENTO DE VILLACARRILLO	VILLACARRILLO	23300

Servicio de Orientación: Málaga	Localidad	CP
AGENCIA MUNICIPAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO LOCAL DE TORREMOLINOS		29620
AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE	ALHAURIN DE LA TORRE	29130
AYUNTAMIENTO DE ÁLORA	ALORA	29500
OAL PROMOCION Y DESARROLLO ANTEQUERA	ANTEQUERA	29200
ASOCIACIÓN DE DESARROLLO RURAL NORORMA	ARCHIDONA	29300
AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA	BENALMADENA	29631
AYUNTAMIENTO DE CAMPILLOS	CAMPILLOS	29320
AYUNTAMIENTO DE CARTAMA	CARTAMA	29580
AYUNTAMIENTO DE COIN	COIN	29100
AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA	ESTEPONA	29680
AGENCIA DE PROMOCION Y DESARROLLO DE FUENGIROLA	FUENGIROLA	29640
ASOCIACION ARRABAL AID	MALAGA	29012
CRO MÁLAGA	MALAGA	29007
CONF AND DE ORG EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	MALAGA	29013
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA	MALAGA	29004
FEDERACION ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE SORDOS	MALAGA	29012
FEDERACION ASPACE ANDALUCIA	MALAGA	29010
FEDERACION DE ASOC DE PERSONAS CON DISCAPAC FISICA Y ORG DE MALAGA	MALAGA	29002
FEDERACION EMPRESARIAL ANDALUZA DE SS LABORALES	MALAGA	29590
FUNDACION CIRHMA	MALAGA	29006
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCÍA FOREM-A	MALAGA	29004
FUNDACIÓN PROYECTO DON BOSCO	MALAGA	29009
FUNDACIÓN VÉRTICE EMPRENDE	MALAGA	29007
INCLUSION CIUDADANIA DIVERSIDAD Y EDUCACION MALAGA	MALAGA	29013
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA FORMACION Y EL EMPLEO	MALAGA	29011
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA FORMACION Y EL EMPLEO	MALAGA	29006

INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA FORMACION Y EL EMPLEO	MALAGA	29010
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO	MALAGA	29012
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO	MALAGA	29006
INCLUSION CIUDADANIA DIVERSIDAD Y EDUCACION INCIDE	MALAGA	29013
RADIO ECCA FUNDACION CANARIA DELEGACION ANDALUCIA	MALAGA	29003
UNIVERSIDAD DE MALAGA	MALAGA	29010
AYUNTAMIENTO DE MANILVA	MANILVA	29692
CENTRO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE MARBELLA	MARBELLA	29670
CENTRO MUNICIPAL PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO	MARBELLA	29603
CENTRO MUNICIPAL PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO	MARBELLA	29604
AYUNTAMIENTO DE MIJAS	MIJAS	29651
AYUNTAMIENTO DE NERJA	NERJA	29780
CONSORCIO MONTES ALTA AXARQUIA	PERIANA	29710
AGENCIA PUBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL DELPHOS	RINCON DE LA VICTORIA	29720
AGENCIA PUBLICA ADMINISTRATIVA LOCAL SOCIOC EDUC EMPLEO Y DEP RONDA	RONDA	29400
ORGANISMO AUTONOMO LOCAL DE PROM EMPLEO Y DSLLO ECONOMICO DE TORROX	TORROX	29770
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCIA FOREM-A	VELEZ-MALAGA	29700

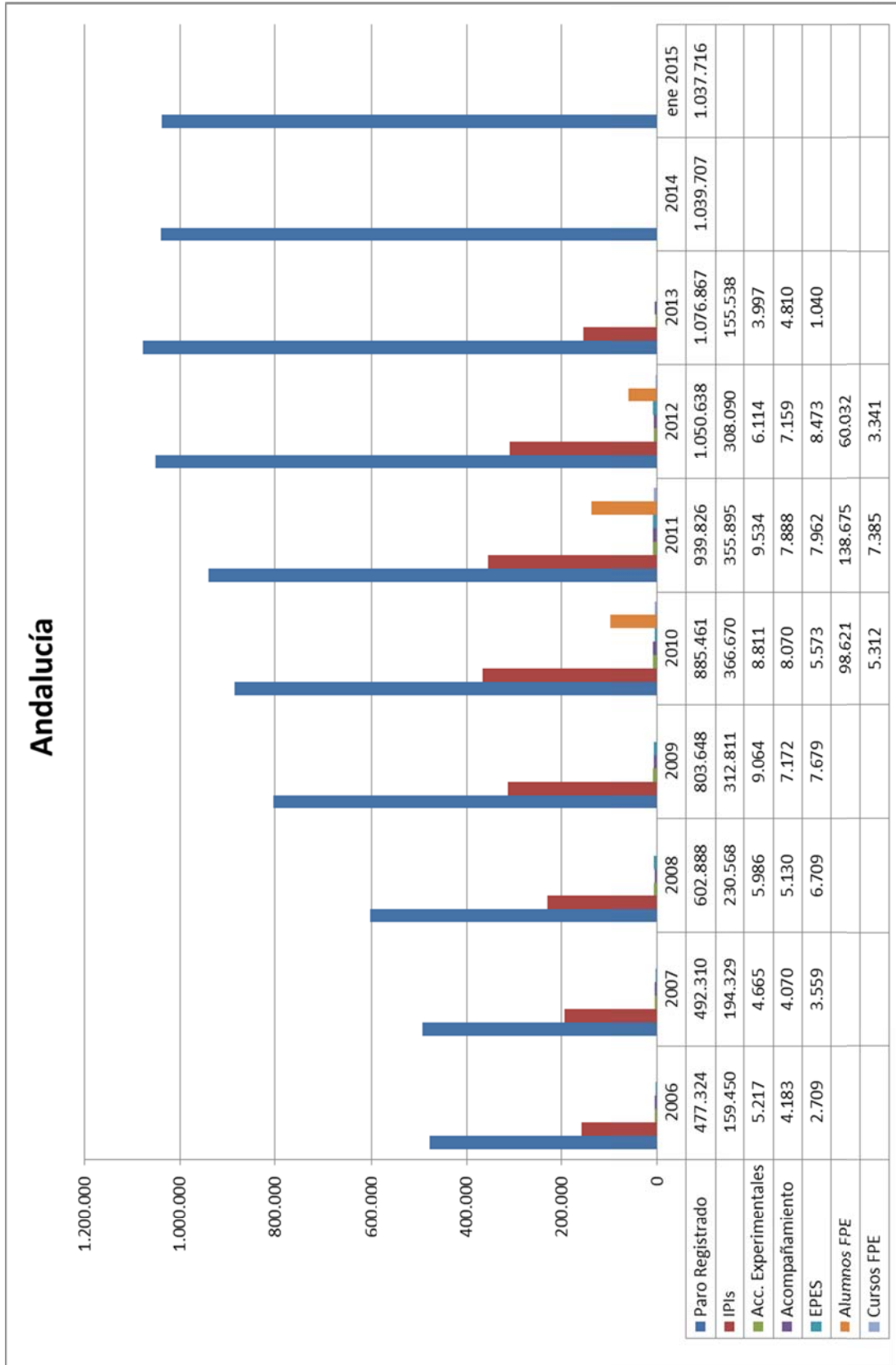
Servicio de Orientación: Sevilla	Localidad	CP
AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GUADAIRA	ALCALA DE GUADAIRA	41500
AYUNTAMIENTO DE ARAHAL	ARAHAL	41600
UNIDAD SAE BOLLULLOS DE LA MITACION	BOLLULLOS DE LA MITACION	41110
AYUNTAMIENTO DE BRENES	BRENES	41310
AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS	CABEZAS DE SAN JUAN (LAS)	41730
UNIDAD SAE CAMAS	CAMAS	41900
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCIA	CANTILLANA	41320
AYUNTAMIENTO DE CARMONA	CARMONA	41410
AYUNTAMIENTO DE CAZALLA DE LA SIERRA	CAZALLA DE LA SIERRA	41370
AYUNTAMIENTO EL CORONIL	CORONIL (EL)	41760
AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS-CAPOTE	DOS HERMANAS	41700
AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS - TORRE DOÑA MARÍA	DOS HERMANAS	41701
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCIA	DOS HERMANAS	41700
UNIDAD SAE DOS HERMANAS	DOS HERMANAS	41702
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE ECIJA	ECIJA	41400
CONSORCIO DE MEDIO AMBIENTE ESTEPA - SIERRA SUR	ESTEPA	41567
AYUNTAMIENTO DE GUILLENA	GUILLENA	41210
AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA	LEBRIJA	41740
AYUNTAMIENTO DE LORA DEL RÍO	LORA DEL RIO	41440
UNIDAD SAE LORA DEL RIO	LORA DEL RIO	41440
AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALCOR	MAIRENA DEL ALCOR	41510
AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALJARAFE	MAIRENA DEL ALJARAFE	41927
AYUNTAMIENTO DE MARCHENA	MARCHENA	41620

SOC MORON	MORON DE LA FRONTERA	41530
AYUNTAMIENTO DE OLIVARES	OLIVARES	41804
AYUNTAMIENTO DE OSUNA	OSUNA	41640
AYUNTAMIENTO DE LOS PALACIOS Y VILAFRANCA	PALACIOS Y VILAFRANCA (LOS)	41720
AYUNTAMIENTO DE PILAS	PILAS	41840
AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE CAZALLA	PUEBLA DE CAZALLA (LA)	41540
AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA	RINCONADA (LA)	41300
AYUNTAMIENTO DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE	SAN JUAN DE AZNALFARACHE	41920
UNIDAD SAE SANLUCAR LA MAYOR	SANLUCAR LA MAYOR	41800
AYUNTAMIENTO DEL SAUCEJO	SAUCEJO (EL)	41650
AESIM - PINO MONTANO	SEVILLA	41015
AESIM - POLIGONO NORTE	SEVILLA	41009
ASAMBLEA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SEVILLA	SEVILLA	41009
ASOCIACION CENTRO DE INICIATIVAS PARA LA COOPERACIÓN	SEVILLA	41008
ASOCIACION FSC DISCAPACIDAD PARA LA FORMACIÓN SERV Y COL	SEVILLA	41092
CRO SEVILLA	SEVILLA	41011
CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD ESPAÑOL	SEVILLA	41010
CONF ANDAL DE ORG EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	SEVILLA	41020
CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO- INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN	SEVILLA	41013
FAMS COCEMFE SEVILLA	SEVILLA	41006
FEDERACION ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE SORDOS	SEVILLA	41003
FUNDACIÓN FILAFAS	SEVILLA	41015
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCIA AMOR DE DIOS	SEVILLA	41002
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCÍA- TRIANA	SEVILLA	41011
FUNDACIÓN PROYECTO DON BOSCO - SUR	SEVILLA	41013
UNIDAD SAE REPÚBLICA ARGENTINA - SEVILLA	SEVILLA	41011
UNIDAD SAE SEVILLA DIEGO MARTINEZ BARRIOS	SEVILLA	41013
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	SEVILLA	41013
UNIÓN SINDICAL OBRERA	SEVILLA	41003
AYUNTAMIENTO DE UTRERA	UTRERA	41710
SOC UTRERA	UTRERA	41710
AYUNTAMIENTO DEL VISO DEL ALCOR	VISO DEL ALCOR (EL)	41520

ANEXO 7. EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO Y BENEFICIARIOS PAE

	Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	ene 2015
ALMERIA	Paro Registrado	27.469	29.870	41.223	60.131	70.825	73.372	79.909	80.047	79.424	76.608
	IPIs	11.486	13.942	14.395	19.352	26.138	25.245	21.061	7.815		
	Acc. Experimentales	312	172	375	466	494	459	220	144		
	Acompañamiento	177	156	175	238	372	373	341	218		
	EPES	98	128	239	308	174	494	618	33		
	Alumnos FPE					5.798	10.370	7.131			
	Cursos FPE					388	530	393			
CADIZ	Paro Registrado	99.399	102.824	123.877	156.639	168.841	177.026	194.792	199.545	192.082	193.188
	IPIs	16.251	20.221	27.867	45.654	58.294	50.439	42.184	21.096		
	Acc. Experimentales	483	370	385	655	1.016	1.018	690	345		
	Acompañamiento	511	485	486	959	922	541	540	347		
	EPES	237	485	1.128	1.068	751	876	813	261		
	Alumnos FPE					13.569	19.122	6.680			
	Cursos FPE					736	1.024	355			
CORDOBA	Paro Registrado	50.608	49.881	56.979	72.740	77.261	81.544	94.411	98.167	94.143	92.216
	IPIs	20.299	21.227	26.167	37.319	44.946	43.980	37.910	25.416		
	Acc. Experimentales	684	499	721	1.694	1.048	1.176	861	492		
	Acompañamiento	530	497	726	722	527	547	548	533		
	EPES	197	224	448	755	577	667	900	141		
	Alumnos FPE					14.642	20.420	6.848			
	Cursos FPE					771	1.061	420			
GRANADA	Paro Registrado	43.317	44.634	57.506	78.709	88.735	94.192	105.980	106.986	103.101	101.383
	IPIs	21.281	24.198	27.893	37.034	41.685	38.602	35.961	13.812		
	Acc. Experimentales	674	561	620	978	1.100	1.663	1.260	947		
	Acompañamiento	577	628	770	1.197	1.272	1.087	900	603		
	EPES	419	471	934	938	861	1.125	928	140		
	Alumnos FPE					10.735	12.837	7.991			
	Cursos FPE					604	730	448			

	Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	ene 2015
HUELVA	Paro Registrado	27.894	29.069	34.480	45.488	51.558	55.929	61.705	62.066	61.325	63.274
	IPIs	15.575	18.234	22.209	28.684	32.291	30.439	26.052	10.466		
	Acc. Experimentales	255	128	270	333	483	445	269	199		
	Acompañamiento	454	489	562	671	706	774	633	355		
	EPES	357	460	779	841	616	850	928	4		
	Alumnos FPE					6.064	9.132	3.920			
Cursos FPE					498	562	233				
JAEN	Paro Registrado	32.212	32.360	37.384	47.801	49.588	54.452	63.796	68.802	63.550	65.468
	IPIs	14.308	18.803	21.279	27.205	31.755	31.693	31.443	12.349		
	Acc. Experimentales	246	190	295	644	583	777	623	559		
	Acompañamiento	601	593	821	1.281	1.899	2.054	1.758	1.112		
	EPES	496	661	1.167	1.434	912	1.135	1.204	37		
	Alumnos FPE					8.903	10.872	5.563			
Cursos FPE					503	577	303				
MALAGA	Paro Registrado	81.078	86.939	111.732	156.648	175.141	185.187	203.028	206.140	196.310	197.116
	IPIs	19.159	29.385	29.735	37.599	45.052	50.091	43.383	22.538		
	Acc. Experimentales	332	392	372	605	737	1.006	730	265		
	Acompañamiento	358	461	623	852	1.180	1.515	1.437	965		
	EPES	260	436	735	920	643	1.232	1.209	91		
	Alumnos FPE					11.361	22.940	8.978			
Cursos FPE					692	1.258	502				
SEVILLA	Paro Registrado	115.349	116.731	139.707	185.491	203.512	218.125	247.018	255.114	249.772	248.463
	IPIs	41.091	48.319	61.023	79.964	86.509	85.406	70.096	42.046		
	Acc. Experimentales	2.231	2.353	2.948	3.689	3.350	2.990	1.461	1.046		
	Acompañamiento	975	761	967	1.252	1.192	997	1.002	677		
	EPES	645	694	1.279	1.415	1.039	1.583	1.833	333		
	Alumnos FPE					27.549	32.982	12.921			
Cursos FPE					1.120	1.643	687				



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de SEPE y ARGOS.

ANEXO 8. TRANSCRIPCIONES DE LAS ENTREVISTAS

O1	Licenciada en Psicología
AO	7 años
Acompañamiento	
EPES	
Acciones	
Experimentales	
FPE	2 años
Otros	
Minuto:	Entrevista
	PAE útiles para solventar el paro:
'2	La FPE es útil pero si va realmente enfocada a conseguir un PT, detectando las necesidades reales del mercado. La informática es básica y siempre ha de haber un curso pero no se pueden sacar todos de informática o sacar curso que luego no tienen realmente ninguna salida. Al final solo les interesa sacar cursos y sacar cursos.
'2	El programa de Acompañamiento es igual que el de Orienta pero más exhaustivo, pero realmente no tiene mayor índice de inserción.
'3	El objetivo de todos los programas debería ser que la persona se inserte laboralmente y no se está consiguiendo.
'3	Los trabajadores de las oficinas de empleo tienen se tienen que mover. No pueden estar sentados esperando a que te llegue una oferta. O que se salga al extranjero a vender tu país. Asesoramiento hace falta, pero tiene que ir unido a ofertas de empleo. Y vamos a peor
'5	Las PAE más demandadas: EPES son muy demandadas porque las personas ven ahí un rayito de luz, si pueden cobrar durante un par de meses y existe la posibilidad de quedarse en la empresa pues al menos es algo. Pero es que las empresas se lo toman como mano de obra gratis. Así es nuestra mentalidad, el empresario piensa que ahora tiene a uno de prácticas y luego tendré a otro.
'7	El orientador sabe que el programa es solamente asesorar a la persona. Pero el usuario no viene con esa idea. Y si puede haber una desilusión entre lo que espera encontrar (ofertas de empleo) y lo que al final encuentra. Un aspecto positivo es que también es una manera de desahogarse de los usuarios, ya no solo laboralmente, somos como psicólogos gratis.
'9	Entiendo que tiene que haber objetivos, pero no estoy de acuerdo con lo que se considera objetivos porque si una persona viene a asesorarse puntualmente y has cubierto la necesidad de esa persona con una sola vez que la veas, por qué no vale hasta que no llegues a las 4 horas. No estoy de acuerdo en cómo están pensados los objetivos
'10	Antes eran 1000 horas en 10 meses y ahora son 1200 en 7 meses. Creo que son demasiadas y más teniendo en cuenta todas las horas que trabajas pero no te cuentan
'12	Un problema de la orientación es que hay perfiles que es muy difícil orientar y tienes que saber de todo y tener recursos para todo.
'13	No hay que darle el trabajo hecho.
'13	Mejoras:

- Tener una relación más directa con las oficinas de empleo, sobre todo en temas de ofertas porque es el objetivo final.
 Replantearía el tema de los objetivos.
 Favorecería el movimiento de usuarios entre entidades.
- '27 Faltan ofertas. Que es lo que al final busca la gente.
- '28 Que mejorarías del SAE:
 No puede hacer el mismo trabajo un funcionario C1 que un A1.
 No quieren que haya allí asesores ni orientadores, y no veo lógico que no haya un asesor en una oficina de empleo y más cuando hay funcionarios A1 que lo que han aprobado es la oposición de cc sociales y del trabajo y estén allí sellando cuando deberían estar asesorando.
 No tiene sentido no poder dar información sobre formación cuando se supone que eso mejora sus opciones de empleo.
- '31 Sondeos:
 El informe de demanda no sirve para nada porque solo miran la titulación que tienes y la antigüedad
 No hay sondeos apenas
 En los pocos que hay no es lógico que los hagan por oficina cuando deberían favorecer la movilidad.
 No es justo que los sondeos sean por antigüedad en el paro.
- '34 Se deberían favorecer la creación de empresas y además no hacer políticas para favorecer ciertas provincias por cuestiones políticas
- '37 SAE:
 España tiene mucho potencial en RRHH y aquí nos dedicamos a formar a la gente para que luego se vayan al extranjero y hay que salir a vender esta zona. Lo que queremos es que la gente trabaje y que vengan y monten empresas
- '38 Intermediación: el servicio de intermediación tiene que estar pero que sea efectivo, que funcione.
- '38 Colaboración del SAE con entidades: hace años hubo unas jornadas con grupos de trabajo para informarse mutuamente de las funciones que cada uno realiza, pero ahí se quedó la cosa y ya no hubo ninguna más.
 Los conocimientos que tienen los orientadores acerca de cómo funciona el SAE es por lo que vamos sabiendo de rebote.
- '40 Cultura: no se contrata a la gente cuando acaba unas prácticas por la cultura que tenemos de manos de obra gratis.
 Menos mal que hay economía sumergida porque entonces ya estaríamos pegándonos tiros.
- '41 Sectores predominantes: turismo, porque industria no hay ninguna
 Los polígonos industriales que tenemos no son industriales son polígonos "almaceneros".
 Todo dirigido al turismo, que tiene que haber, pero tiene que haber más cosas, no todo el mundo se puede dedicar a lo mismo. Y además vamos hacia un turismo de peor calidad.
 Paro: no va a mejorar la crisis. El pleno empleo aquí en la vida se alcanzará
- '45 La junta favorece a Sevilla y a Málaga, y las demás pues ahí están
- '46 La mejora de empleo: la mejora no sirve, porque si tu objetivo es que te sondeen, olvídate. Y no lo entiendo porque con una mejora de empleo tu estas ocupando un puesto de trabajo que dejarás si encuentras otros mejor y lo ocupará otra persona, así que es movimiento de personas, movilidad laboral.
- '47 Cuáles son las funciones del SAE: Hacer estadísticas de los

- desempleados. Conoces a muchas personas que hayan sido contratadas a través del SAE?
- Pasar "revista" ya se pasa por internet, así que ya no sé que hacen. Han reducido el número de orientas y yo creo que había gente (usuarios) desempleada suficiente como para todos los orientadores que estamos.
- Todos los años los orientadores exponen sus quejas a la Junta con respecto a los programas, pero les da igual.
- Las personas que hacen las políticas no están asesorados por gente que conoce realmente a los usuarios y sus problemas, y deberían estar asesorados por gente que está a pie de calle cada día, y no sabe lo que pide la gente, lo que necesita la gente.
- '50 El orienta no cubre para nada las necesidades de la gente tal y como está planteado ahora el programa. Depende del objetivo que la persona tenga. Yo lo replantearía y pondría como objetivo la Inserción Laboral.
- O1.2^a
- '0 Los objetivos que los SEDO intenta plantear a los orientadores no son realistas porque no tienen en cuenta que tienes muchas horas de orientación y una de las dos cosas no van a salir y al final lo que no sale es el SEDO. Pero si intentan ayudar y apoyar a los orientadores.
- 3' Los SEDO también encuentran muchas trabas con los coordinadores de las entidades.
- Los SEDO deberían transmitir todas nuestras quejas y sugerencias a la Consejería y hacer más aún de nexo. Por lo demás, ellos hacen lo que les dicen.
- '5 Si las cosas si hicieran bien, no harían falta las agencias de colocación, pero si hay agencias de colocación (externas) es porque la Intermediación del SAE no se hace bien y si la gente se apunta es porque necesita que alguien esté por ahí buscando ofertas
- '14 Agencia de colocación ya tenemos una pero que no funciona

O2	Diplomada en Relaciones Laborales
AO	8 años
Acompañamiento	
EPES	
Acciones	
Experimentales	
FPE	+10 años
Otros	
Minuto:	Entrevista
	PAE más necesarias
'1	La Orientación es en principio una política buena para que las personas puedan encontrar un empleo, otra cosa es como se hace y como está organizado. Que una persona pueda ir a un sitio y poder analizar su situación es bueno. El problema es el método y las formas porque no se puede plantear la orientación para todo el mundo igual teniéndolos que atender mínimo 4 horas cuando hay personas que con 1 hora ya no te necesitan más.
'2	1200 horas es hacer orientación como churros La orientación debe ir acompañada de uno planes de empleo, pero no estos planes de +25 o +30 que los ponen de peón de transporte (que es llevarle las bolsas a las viejecitas) que es quitarlos de en medio pero sin ningún futuro laboral.
'5	Hay que establecer un itinerario formativo pero que esa formación luego se refleje en el mercado laboral
'6	Hay personas no empleables y las mandan a orientación, pero es que las personas no empleables no necesitan orientación.
'9	Hay gente a la que no le puedes dar nada porque no hay nada, no hay prácticas, no hay formación, no hay nada.
'13	Acompañamiento y orienta son lo mismo pero que en uno están más encima y se busca tener más contacto con empresas para conseguir un empleo a la persona y los técnicos se pueden dedicar a eso porque tienen menos objetivos (en número de horas) que cumplir.
'15	Hay personas que con el tiempo termina por perder el hábito del trabajo y acaban por acomodarse en la ayuda que se les da, porque como no encuentro y hago todo lo que me dices pero no encuentro, y los entiendo.
'16	La formación debería empezar a funcionar
'16	La orientación es más necesaria que nunca pero desde otra perspectiva, no obligando a gente que no quiere porque es inempleable Hay que trabajar en orientación con la gente en aquellos aspectos que se quieran orientar. Pero como tengo que hacer con ellos 4 horas pues da igual que les haga falta o no, yo estoy detrás de ellos.
'18	No entiendo la orientación así y ellos tampoco se lo creen.
'22	La gente viene un par de veces pero luego no se prolonga en el tiempo. Ellos buscan empleo y envían cv pero como no obtienen respuesta pues se desesperan y como todo es empleo bono joven, o discapacidad, o... pero no hay ofertas de empleo.
24	La orientación yo creo que puede ayudar a aquellas personas que están perdidas y no saben como buscar

O3	Diplomatura de Trabajo Social
AO	1 años
Acompañamiento	7 años
EPES	
Acciones Experimentales	
FPE	
Otros	Agencias de colocación pública del IMFE. PIMAS. Técnico de empleo en oficina SAE
Minuto:	Entrevista
	PAE:
1	Se ha recortado mucho en PAE. Esta el orienta, pero no hay EPES no hay acompañamiento. Han recortado en orientadores y en centros. Están las agencias de colocación aunque yo aún no he visto nada de lo que hacen. Hay programas muy validos que han muerto como el de acompañamiento a la población en general (sigue en discapacitados), y ese era para mí el programa estrella aunque es cierto que era para unas personas con unas necesidades específicas de orientación. Era un programa muy específico y muy caro para la Junta. Y ahora a esa gente tan particular se ha quedado sin lugar donde ir.
5	Las EPES no están mal pero le están dando trabajadores gratis a las empresas y entre prácticas y voluntariado, poco trabajo queda donde te puedan contratar. A Los orientadores les faltaba información sobre el programa de Acompañamiento
8	El orienta lo veo el programa central que tiene que ir enviando de un lado a otro a los usuarios. El programa en general lo veo muy bien, es un programa fundamental pero se lo están cargando. Porque no es normal que se triplique el paro y reduzcan a los orientadores.
9	Las PAE se pueden mejorar, por el contrario se están degradando continuamente. Si fuesen a mas, jornadas, que se fomenten las buenas practicas para compartir entre los profesionales. El SEDO te da ideas y te dicen como hacen otros profesionales, pero se debería hacer mejor.
11	Actualmente han metido a profesionales que nunca han sido orientadores y te los encuentras en el puesto del orientador. Orientadores que llevan años trabajando y te los encuentras en las listas del paro. Y ya no es por los profesionales que están en el paro, es por los usuarios, una persona que no ha trabajado nunca en una situación tan cambiante como estamos viviendo le va a costar mucho trabajo buscar recursos
12	Los programas están bien, pero lo que se hace no. Los programas se pueden mejorar pero porque la gente está tan desencantada del Orienta? Porque en un momento de crisis no te puedes poner a jugar con el puesto de orientadores.
14	A las personas la tiene que guiar, la tienes que hacer independiente pero necesitan apoyo
14	En un momento de crisis no puedes meter a un servicio totalmente nuevo con gente que no sabe.
16	Mejoras: empezaría por la Consejería Las selecciones: que se supenda en las pruebas de selección a profesionales que llevan mucho tiempo y que solo apruebe la

- persona que menos experiencia tiene y no tiene nada de orientación. La junta tiene que exigir.
- 20 Que la gente meta a personal de otra área a orientadores y quite a profesionales para poder meter a este personal que no tiene formación ni experiencia
- 24 La Junta contrata a profesionales sin experiencia ni formación adecuada y ahí se ve en detrimento la atención a las personas y los usuarios están muy cansados cuando van al orienta porque no les dan soluciones porque el profesional no las tiene, porque no sabe.
- 24 El AO era un servicio en red y que la persona vaya a varias unidades aumenta las posibilidades de la persona. El trabajo en red y la colaboración se ha perdido con los orientadores que han entrado nuevos. Veo mucha competitividad entre los orientadores y eso va en detrimento de la orientación porque cuando tu compites tiene menos información que cuando colaboras. La competitividad se da por la personalidad de cada uno pero sobre todo por el tema de los objetivos. La competitividad se da mucho cuando aparece una oferta de trabajo.
- 31 Cambiaría los objetivos, casi que los eliminaría. Entiendo que tienes que llevar un control, pero tú puedes llevar un control sin necesidad de tener unos objetivos y tener a tu personal agobiado porque no llegan a los objetivos, porque nosotros estamos tratando con personas, que tienen situaciones cambiantes, y puede ser que no llegues a las horas pero no porque estés haciendo mal tu trabajo, sino porque puede que la gente no te venga, tú no puedes obligar a una persona a que te venga, y si no llegas ya eres mal profesional y no te doy el programa. Estamos controlando números, pero también hay evaluaciones cualitativas.
- 35 Antes se hacía encuentros entre unidades de orientación porque es importante crear redes y actualmente no se está haciendo porque la Junta dice que le resulta muy caro.
- 36 En el Orienta se está a muerte con las horas.
- 41 Si tienes objetivos no deberías tener horario y si tienes horario no deberías tener objetivos, pero no se deberían tener las dos cosas.
- 42 No es normal que unos orientadores cobren un dinero y otros orientadores cobren otro. Ni es normal que unos orientadores tengan un horario y otros tengan otro. Esto debería ponerlo la Junta, las normas y la coordinación.
- 43 Los objetivos los quitaría. Que una persona no rinde, pues para eso está el coordinador o el SEDO.
- 46 Mejoraría la obligatoriedad. Hay programas que es obligatoria la asistencia al orienta y hay gente que sabe moverse y para ellos eso es una pérdida de tiempo. Hay gente que solo quiere cobrar pero sin intención de encontrar trabajo y tienen poco interés en la Orientación.
- 47 También la gente viene enfadada de las oficinas del SAE y te vienen a ti. Y te vienen a ti porque no tienen a nadie a quien darle esas quejas. Y el Orienta ha hecho de intermediario entre el gobierno y la ciudadanía.
- 48 Al principio costaba mucho conseguir usuarios porque no era conocido, pero si una vez que tu das a conocer el servicio y tu das un servicio de calidad, esa gente te viene sola.
- 49 A la gente le tienes que dar cosas nuevas, novedosas, cosas que no sepan.
- 49 El Orienta tendría que ser voluntario.

- 49 | Llamar orientación a sesiones en aulas llenas de personas es un error porque la gente acaba pensando que eso es la orientación y que no les sirve para nada. Y ahora cuesta muchísimo que la gente venga.
- 51 | Si en orientación se meten malos profesionales, nos va a costar muchísimo dar una imagen positiva del servicio. Y no están por la labor porque como ha metido a los profesionales que han metido, no están por la labor de hacer del Orienta un servicio de calidad porque va en detrimento.
- 51 | Para dar un servicio de calidad tendría a menos gente por orientador y por lo tanto menos horas, quitaría las horas. Formar al personal. Si vas a meter a personal nuevo, ese personal tendría que estar bien formado. Los profesionales tienen que ser buenos, pero es que parece que los orientadores puede ser cualquier persona, pero un buen orientador tiene que tener unas características determinadas, por ejemplo facilidad para encontrar recursos, empatía, ...
- 54 | Lo que más demandan los usuarios es la personalización, no puede tratar a la gente como churros, hay que buscar alternativas, hay que buscar a cada persona lo que necesita, y ahora no se está buscando y se trata a todo el mundo igual y se les da lo mismo, y eso la gente lo nota.
- 57 | Los usuarios piensan que no sirve para nada porque no se les da nada nuevo. El mercado de trabajo cambia y el orientador tiene que adaptarse a esos cambios también. Tiene que formarse y no se le está formando, y dar cursos que les sirvan para mejorar el servicio a los usuarios. También habría que darle formación en diferentes recursos. Y también habría que darles información a otros profesionales acerca del servicio.
- 1:00 | Del SAE, habría que hacer una modificación en profundidad de la oficina de empleo.
- 1:02 | Antiguamente había orientadores en las oficinas de empleo y considero que debería de volver a haber orientadores.
- 1:04 | Los funcionarios tienen que saber qué hacen los orientas, donde están, tienen que dar información de orientación y no la tiene. Además de que si tiene que haber un orientador en la oficina de empleo.
- 1:08 | Hay servicio de intermediación en el SAE???
- 1:14 | Debería haber más control en las prestaciones porque hay muchísimo trabajo negro, y si ese trabajo negro saliera a la luz habría muchas mas ofertas. Además del trabajo en negro, hay muchísimo voluntariado que hace trabajo profesional cuando la ley lo prohíbe, gente en prácticas, ... hay muchísimos trabajadores gratis en España, y la empresa no tiene obligaciones, como se va a incentivar el trabajo? Yo sé que el trabajador es lo más caro que tiene una empresa y te tiene que salir un trabajador bueno. No puede exigir una titulación a un voluntario, no le puedes exigir un horario, porque eso son profesionales gratis no voluntariado. Que el propio Ayuntamiento de Granada tenga voluntarios, contrata a gente y fomenta. En el extranjero los prácticos cobran. Y no se puede estar cobrando una prestación y estar trabajando en negro
- 1:17 | El SAE: A las empresas debes darle un servicio de calidad, tienes que darles algo para engancharlas. En una oficina de empleo hacen un sondeo y mandan gente, a lo mejor lo que habría que hacer es que ellos hicieran entrevistas previas, para ver si esa persona va

- bien, si no va bien, si de verdad tiene interés y disponibilidad, porque hay gente que va a la entrevista solo para que le firmen.
- 1:18 Los orientadores conocen a su gente, saben por dónde van a ir. Y si manda a alguien es porque sabes que va a ir bien. Y si das un buen servicio a las empresas, éstas contarán contigo.
- 1:19 En la oficina de empleo se debería hacer una selección, y que las hicieran los técnicos. Pero hacer una selección por ordenador es un tema administrativo, no es una selección. No hay interés, y si los hay, todo son intereses políticos y en Andalucía más.
- 1:23 En las ofertas, que hagan una selección. Tienes que atraer a la empresa, no solamente darle información, sino ahorrarle tiempo, el tiempo de una empresa es oro, un consultor lo sabe, es tiempo que estar perdiendo de ganar por otro lado. Entonces, si tu te estar perdiendo de ganar una mañana entera o tienes que tener un Técnico de selección y encima de gente que en realidad no sirve para nada (gente enferma, gente que no quería, ... los inempleables).
- 1:25 EL desempleo, en Andalucía a mas porque están empecinados en no cambiar sus políticas. Si realmente mirasen los políticos por el beneficio de la ciudadanía en vez de meterse los unos con los otros, esto iba como la seda, pero como no miran, pues los perjudicados son los desempleados. Pero como hay mucha economía sumergida la gente no se revela
- 1:26 Hay muy poca conciencia porque hay gente que pide ayudas cuando realmente no se necesita y gente que realmente la necesita y no se la dan porque no hay para todos, y es mucha falta de conciencia y poco control.
- 1:26 El desempleo que hay en Andalucía no lo hay en otros sitios, aprende del País Vasco o de Cataluña. A Granada le falta mucha industria. Y España tampoco creo que vaya bien, es muy complicada la gobernabilidad porque estamos en un momento muy convulso. Yo creo que no vamos bien.
- 1:28 Pienso que no todo es la economía, como pienso que también tiene que haber políticas económicas. Cuantos millones le ha llegado a Andalucía y cuántos de esos les han llegado a los ciudadanos? Si te ha sobrado dinero de las subvenciones pues devuélvelo en vez de irte de comidas. Pero que igual que te hablo de los políticos, te hablo de los ciudadanos que también roban.
- 1:29 Tenemos una moral muy ancha. Cómo mejorar? Teniendo muchos más controles y cambiar la mentalidad, pero como cambias la mentalidad? Desde chicos y en los medio de comunicación porque lo que transmiten en la tv son peleas, humillación continua, egoísmo,... transmite por la tv otros valores. Tenemos lo que nos merecemos. Porque no es solo economía, son valores sociales, conciencia social
- 1:32 Hay muchas cosas para hacer pero es que no hay interés para hacerlo. En educación, al tener un pueblo inculto tu lo puedes manejar como te da la gana.
- 1:36 Que hagan procesos de selección y metan a cualquiera, yo puedo denunciar, pero es que sois vosotros, la administración, porque es dinero público y debe de controlarlo. Pues no hacen nada.

O4	Licenciatura en Psicología
AO	9 años
Acompañamiento EPES Acciones Experimentales FPE Otros	2 años
Minuto:	<p>Entrevista:</p> <p>Sirven las PAE para solventar el paro?</p> <p>2 La Junta no tiene cursos pero la formación es necesaria y es una política activa que si sirve. Los programas de Orientación si sirven, tienen sus deficiencias, pero son una puerta para que la gente aprenda cosas. Pero son adecuados</p> <p>3 EL Programa Andalucía Orienta tal cual está no sirve cómo debería servir porque trabajamos como trabajamos. Hay que hacer 4 horas sino no te sirve, caducan cuando tu no estás trabajando, .. Tal como está, no creo que estén buscando la calidad</p> <p>4 El Orienta está viciado con este rollo. Yo me hincho de trabajar y no me salen las horas, y no paro de trabajar y como estamos obligados a registrar las horas pues hay gente a las que les luces más que a otros. Y por ahí el programa está viciado, por la exigencia de objetivos, y más ahora que si no cubres objetivos tienes que devolver la subvención.</p> <p>5 Es mortal la presión que tenemos. Trabajamos por llenar y hay tal obsesión con los objetivos que hay malas prácticas. Cambiaría el tema de los objetivos de alguna manera.</p> <p>5 Volvemos a lo mismo, habrá gente a la que le sirva y habrá gente a la que no, pero si se va a dar mal servicio, no sirve para nada</p> <p>6 Hay que dar informaciones, hay que activar a la gente, pero mas que a la gente, hay que activar el mercado. La prospección siempre se queda corta, pero faltan ofertas, faltan.</p> <p>6 Hay mucha gente tan “negaita” para muchas cosas, y otra gente que se puede defender de otra manera, entonces el Servicio Público de Empleo debería ser más eficiente, y que marques que hay que tener 4 horas de objetivos está quitando que llegues donde tengas que llegar y te centres en la atención o en que hoy tengo que cubrir tantas horas.</p> <p>7 Y ahora la angustia porque como son 7 meses</p> <p>8 Y tener que ver a tanta gente porque si te falla uno ya no cumples y tienes que ver a mas para cumplir, y es un mecanismo que está viciado</p> <p>8 Y ahora tienes que decirle a la gente que se cierra y la gente no lo entiende. Y te mandan a usuarios de plan joven cuando en tu unidad a lo mejor no tienes a técnicos de jóvenes y es un trapicheo pero todo es a raíz de las oficinas de empleo.</p> <p>10 Habrá gente a la que le servirá y habrá gente a la que no. Mi lucha es hacer a la gente independiente y darle a esa gente herramientas para que luego se sepan manejar, y más con el colectivo con el que yo estoy trabajando, pero no terminan de hacerse autosuficientes y dar pasitos y aunque sea poco les servirá, pero tienen muy pocas posibilidades.</p>

- Recursos más demandados. Lo que buscan los usuarios:
- 12 Lo que buscan son ofertas evidentemente, ofertas y formación, pero más ofertas. Y no llegan, la oficina virtual no llega, no es cercana para todo el mundo, aparte de que no tiene suficientes ofertas. Por supuesto la gente no la maneja del todo bien.
- 13 Mi objetivo es activar a la gente o que no se conformen o que esto es imposible, porque ya son parados de larga duración, y es complicado. Con más ofertas se activaría más la gente, con la formación que carecemos ahora también.
- 14 En formación, hay especialidades que se sacan y no le veo la correspondencia. Pero de vez en cuando tienes cosas que si les sirve a la gente
- 15 En orientación, el futuro lo veo negro porque si van a seguir así en los objetivos y los IPs y esto. Hay gente que necesita un asesoramiento, y creo que debería de existir, y pero para todo el mundo, el que esté orientado y el que no esté orientado, pero no con este registro de 4 horas y que permita trabajar con la gente que más lo necesita y que permita trabajar, porque con estos parones aburres a cualquiera. Más acceso.
Las oficinas no deberían ser un ente aparte. Creo que debería estar todo más unificado y tener más tiempo para responder a la gente.
- 16 Las horas deberían ser lo que cada uno necesite, y se registra lo que he atendido, pero tener que llegar al menos a 4 y si no se pierde, no, eso no, eso lo quitaría.
- 17 El SAE:
Dan bastantes sesiones informativas para cada cosa nueva que sale. Empieza a haber más coordinación entre Empleo y Educación La gente que está en las oficinas parece que están en un mundo y nosotros en otro. Estamos en mundos distintos.
- 18 La prospección no... los orientadores no nos casamos para nada con ellos, y no está intrincado
Relaciones SEA-Entidades
- 19 Yo creo que debería de haber más prospección, y desde la prospección orientar a la gente y formar a la gente para que llegue a un producto final. Debería estar todo mucho más unido, porque sería mucho más positivo. Estos son los perfiles, esto es en lo que hay que formar a la gente, los cursos deberían ir más dirigidos a las necesidades reales.
- 20 Yo creo que muchas de las empresas desconocen los incentivos de contratación y estas cosas.
- 20 Vigilar mucho las más y pésimas condiciones de trabajo que se montan en las empresas.
- 20 A veces con los cursos te lo cuelgan, pero luego no sabes donde se va a dar el curso, ni el horario, ni nada porque hay muchos campos a los que les falta información y llamas por teléfono de información y te piden escaneado papeles y la gente no hace eso.
- 22 Pero vas a la oficina y tampoco te dan más información y debería de haber alguien en la oficina que dinamizara a la gente para la búsqueda activa. Y sale un curso y no tienes información para solicitarlo.
- 24 Las oficinas debería ser más coherente, que es el Servicio Público de Empleo, debería de ofrecer más información y que tu vas a la oficina y que veas un panorama, que veas algo, recursos. Pero para qué va la gente a las oficinas porque yo creo que si estás desempleado debes de estar inscrito. Debe de haber estadísticas

- pero reales y fidedignas.
- 25 Los servicios de orientación están muy despegados de las oficinas.
- 25 El Centro de Referencia con las unidades de orientación, pues ahora si, ahora no, porque ahora los atiende yo, ahora no. Y que hago, dejo que se cierren o no dejo que se cierren, que más da, si no podemos llegar a toda la población porque los hemos obligado a que estén con un Itinerario, pero si no tienen que estar obligados a que estén con un Itinerario.
- 26 El CRO debería estar activando a las oficinas. Las oficinas para que tienen sentido, nada más que para que te inscribas, que te cataloguen o no te cataloguen, da igual, que hagan sondeos, que los expliquen.
- 28 Hay muy pocos sondeos para los que tendría que haber, pero para eso habría que a lo mejor activar la creación de empleo más. Tendría que haber agentes que informarían a las empresas más, que salieran más a la calle. Tendría que haber más inspección y más información.
- 29 Influencia en el mercado
Me asustan las medidas que están teniendo, por ejemplo un paro de larga duración que se plantee no trabajar una semana porque pierde lo de paro de larga duración.
- 30 La gente tiene que trabajar y no puede plantearse voy a no voy a trabajar.
- 31 Influye como hacen los sondeos, deberían coger a las personas, no la antigüedad. Pero lo que no puede concebirse es que una persona que quiere trabajar se plantease que no le conviene trabajar. Una persona tiene que trabajar para desarrollarse, para generar riqueza, para todo, y lo de antes se da mucho. No sé cómo han llegado a la conclusión de hacer los sondeos de esa manera pero hay que coger a los más preparados y a los más activos y a los más todo, eso sí es una lucha. También es verdad que hay que apoyar a la gente que está en desigualdad de condiciones, pero ese sería otro trabajo paralelo.
- 33 Es verdad que mucha gente no es que esté buscando la antigüedad y la cuestión es si debería beneficiarle la antigüedad para trabajar, pues depende, si y no.
- O4.2ª
- 0 Ayudarían y deberían ayudar más. Es necesario para cubrir las necesidades que la gente tenga experiencias, tenga oportunidad de formarse. Siempre hacer falta.
- 1 Lo que más piden son ofertas y algunos piden formación. También algunos necesitan, porque hay mucha gente perdida.
- 1 Opinión de las agencias de colocación:
- 2 Sigue estando la cosa parada a pesar de, yo no veo reactivación tampoco, pero pienso que podría ser el camino, qué se necesita y vamos a juntarlos. Lo que pasa es que creo que deberían hacerlo ellos, que no lo hacen porque no se organiza realmente una intermediación desde el servicio público de empleo estatal. Creo que es andar más camino, creo que si el SEPE fuera una verdadera agencia de colocación no harían falta las agencias, pero es que así no se arreglan porque tienes que hacerlo tu, porque entonces vuelven a estar las cosas separadas, tiene que estar unido o dentro de.
- 3 Te venden la moto de que va a ser continuo, pero este año sólo han sacado 7 meses de programa. Y apretando las tuercas, apretando

- las tuercas.
- 4 Parece que como si quisieran consolidar, parece que hay intenciones de sacarle provecho, pero yo no le veo la luz.
- 5 La calidad, va en detrimento. Los objetivos no los corrigen, es más, aumentan los objetivos. Y que va a ser continuo, pero ahora se cierra otra vez y dejas a los usuarios. Y por las reuniones que hemos tenido parece que tienen intenciones de consolidarlo, de mejorarlo pero no lo hacen. Parece como si quisieran menos unidades, menos orientadores pero más continuo, pero no se termina de ver claro que lo vayan a mejorar.
- 7 Yo confío en que si que mejoraría la calidad si quitaran los objetivos. Tendría que plantearse seriamente si los orientadores tenemos que estar preocupados por los objetivos o por seguir los procesos y mejorar la atención, porque le daríamos a cada uno lo que necesita, y el que no venga es porque no lo necesita y al que venga se trabajaría lo que hay que trabajar con cada uno. Vamos a saco, de algunos si cubres sus necesidades, pero no, porque se interrumpe cuando menos te lo esperas, no terminas de cubrirse. Y no se trata de crearles dependencias, se trata de que realmente estén activados.
- 10 Las personas ocupadas con mejora de empleo deberían poder recibir orientación.
- 11 Unidades con dos orientadores, con la cantidad de objetivos que han metido, si no tienes apoyo administrativo, cómo haces atiendes? Cómo das información? Tienes que llevar la agenda, atender el teléfono
- 13 Si no llegas a los objetivos tienes que devolver subvención, y te meten toda la presión. Además trabajas con itinerancia. Con el nivel de objetivos que te meten. No tienes tiempo que perder, no puedes crear contactos donde vayas, donde tengas que trabajar, no puedes tener reuniones con servicios sociales por ejemplo, porque solo te dedicas a registrar y a hacer horas.
- 17 No estamos casados las unidades con el SAE. A los técnicos de colectivos en riesgo de exclusión, les envían desde las oficinas a los usuarios del bono joven en lugar de enviarlos a los técnicos de jóvenes, y se lo dices y te dicen que los atiendas igualmente y son horas que no te cuentan. Y se lo explicas, pero como faltan orientadores pues te los mandan a ti.
- 20 No se entienden ellos mismos con su propio programa.
- 21 Mejoraría si realmente hicieran intermediación y estuviéramos todos a una con los usuarios hacia el empleo. Orientación para el empleo, para que salieran procesos exitosos, pero para eso tendría que haber gente trabajando en oportunidades de empleo, con las empresas
- 21 La propia gente del SAE habla de la cantidad de incentivos que hay por ejemplo para minusválidos, pero no se cubre nunca, porque en realidad falta trabajo. Falta información. Yo creo que el trabajo con las empresas y las medidas, los beneficios que se puedan dar para que haya más activación pues no termina de haber movimiento.
- 22 Veo todo estancado.
- 23 Porque al final todo se estrangula por algún lado, por ejemplo las energías renovables, se estrangula por algún lado y no termina de salir, habría que darle más bombo pero que no sé porqué no salen más empresas hacia adelante.

O5	Diplomatura en Relaciones Laborales
AO	7 años
Acompañamiento EPES Acciones Experimentales FPE	2 años
Otros	Prospección e Intermediación (3 años). Planes de choque (1 año)
Minuto:	<p>Entrevista:</p> <p>PAE que solventan el paro:</p> <p>1 Ahora mismo son casi todas de Orientación y asesoramiento, y creo que no, que las más interesantes son las de Prospección, Acompañamiento e Intermediación. La formación es necesaria. Pero creo que es más la prospección y el acompañamiento lo que más necesita.</p> <p>El fin es encontrar un trabajo, y la ayuda es la búsqueda de ese trabajo. La orientación es solamente información y ahí se queda, mientras que la intermediación, el objetivo final es ayudar a la persona a conseguir trabajo que es lo que realmente esa persona necesitan.</p> <p>2 Los usuarios en los programas en los que yo he estado de prospección e intermediación, están muchos más contentos que en los de orientación.</p> <p>Lo más demandado:</p> <p>Un trabajo adecuado que sea digno. Otras veces buscan unos recursos que no conocen, pero realmente lo que buscan es un trabajo.</p> <p>3 Recursos: La formación específica y especializada, que hay muy poca especialización. Tenemos los dos extremos en los jóvenes, o los ninis o los que están sobradamente preparados. Hay gente muy especializada en su trabajo, pero como buscas de lo que sea, pues todo el mundo tiene que saber de todo y hay falta de especialización, pero por las circunstancias del trabajo. Algo demandado es la formación especializada y la formación transversal como los idiomas, las nuevas tecnologías; pero buscan cursos concretos, formación concreta, y ahora mismo no hay nada, no hay cursos.</p> <p>5 Tampoco tienen información porque no conocen los recursos que hay a su alcance en su propio municipio. No les llega la información a los ciudadanos</p> <p>6 Se demanda mucho que tu le acompañes, que le hagas un seguimiento. Sería lo ideal, serían los programas ideales: recogida de perfil concreto, te mando una oferta de empleo concreta, intermedio por ti, y luego te hago un seguimiento y evaluó cómo ha ido.</p> <p>7 Es contradictoria el objetivo del orienta con esta filosofía de trabajo. En el Orienta es asesoramiento, tú buscas que esa persona sea autosuficiente, pero en un programa de intermediación tu trabajas con el objetivo de que la persona encuentre un trabajo.</p> <p>8 Hay personas que se quejan de las vueltas que dan de un Orienta a otro cuando lo que necesitan es encontrar un trabajo porque no tienen para vivir. Otras veces hay gente que valora tu trabajo y te lo agradecen. Pero en las PAE hay un gran error ahora mismo, no</p>

- tienen un objetivo que sea beneficioso para los usuarios, les falta una pata, están cojas.
- 9 La intermediación es mucho más complicado pero también es mucho más satisfactorio. Aunque tal y como estamos, en época de crisis, los programas no funcionan porque no había ofertas ni trabajo para la gente. Yo creo que desde las propias administraciones han dejado de hacerlo porque sabían que no eran posibles. Hay pasividad, y una descoordinación muy grande. Les da lo mismo, los programas empiezan y acaban según el presupuesto y les da lo mismo, porque en septiembre habrá sondeos de programas especiales y los orientas estaremos cerrados y es cuando más falta les hacemos a los usuarios. Todo es tema económico.
- 11 La orientación tiende a centralizarse, se va a ir haciendo desde las oficinas de empleo. Y si va a hacerse como se está haciendo ahora, con desconocimiento, hay gente que sabe, pero hay mucha gente que no sabe lo que maneja. Se está perdiendo mucha calidad, además trabajamos por objetivos y los objetivos están cada día más... así que a lo que tú te dedicas es a atender, atender y atender, y quién puede buscar recursos, vas a destajo. Hacer horas.
- 12 El apoyo de las oficinas de empleo es cero. Es más parece que hasta les molesta.
- 13 Es un desastre. Yo lo veo cada vez con menos calidad.
- 13 Además los programas de empleo los ponen cada vez con más requisitos y te exigen que no hayas trabajado ni te hayas formado en los últimos meses para un programa para jóvenes. Que joven no se ha formado ni trabajado en los últimos meses? Los ninis. Se refuerza más que no hayas hecho nada ni trabajado ni formación.
- 15 Además sacan programas específicos pero luego no los pueden sondear porque en su programa informático no tiene el software adecuado a ese programa. Lo veo todo muy descoordinado. Tenemos al usuario de un lado para otro. Y a la gente la queman, hay mucha gente quemada. Y gente que de verdad se mueve.
- 16 Los programas especiales son un “engaña-chiquillos” porque te doy un trabajo de 3 meses pero no tienen ninguna continuidad y además no sé qué calidad tiene. Es todo para que suene que han contratado a un número de personas porque somos un número y unos objetivos. Somos una estadística. No hay continuidad. Son programas que sólo son para hacer el apaño a los municipios, son del momento y no ayudan al usuario.
- 19 Hay muchos que dicen que esto no sirve para nada y que piensan que esto es pan para hoy y hambre para mañana. Hay incluso programas que te pueden hasta perjudicar porque trabajas 3 meses y luego no puedes acceder a otras cosas
- 20 Hay gente de todo, unas personas dicen que esto no sirve para nada, que los tenemos mareados. Y otras personas que dicen que les ha servido porque había cosas que no conocían, o han tenido la oportunidad de acceder a una formación . Hay gente que viene obligados como la RAI y que eso no sirve para nada, y otros que vienen y los animas porque también hacemos un trabajo psicológico.
- 21 Los usuarios piensan que como dependemos de la oficina de empleo, los vamos a marear como allí y no les vamos a dar la información, pero luego ven que es mucho más útil que la oficina de

- empleo y siguen viniendo.
- 22 Mejoras del orienta:
 Que fuera un servicio reconocido por la administración, que eno fueramos un servicio externo que nos tienen para sacarles las necesidades emergente como por ejemplo el caso de las competencias.
 Que esté más coordinado, no que cada orienta y cada entidad funcionara de una manera.
 Que hubiera una bolsa de los orientadores, igual que cuando había un fichero de expertos, que no luego llegan, hacen un sondeo para los de larga duración de 3 años y te quedas fuera.
 Reconocimiento desde el CRO, nos tienen como conejillos de indias, no nos tienen reconocido el trabajo que hacemos y les sacamos mucho trabajo fuera.
 Más información, más apoyo por parte del CRO, pero más coordinación, más información que siempre nos enteramos los últimos.
- 25 Los orienta tienden a desaparecer. Han reubicado a los FAFFEs, ahora tienen el problema de los ALPES y de los UTDLTE, pues ya dicen que los van a ubicar a todos en la Orientación. La orientación es un cajón de sastre. A todos los meten ahí, como a los FAFFE, además ellos no tienen objetivos y ya son orientadores. Tu tuviste que examinarte para ser orientadora, pues ellos no. En algún sitio los tienen que meter
- 27 La Junta utiliza la concurrencia competitiva como le da la gana
- 27 Deberían de crear una bolsa de orientadores que por lo menos nosotros (lo que llevamos tantos años) podamos acceder a los orientadores de las oficinas, podamos acceder a los sondeos. Van a meter a todos los asesores MEMTA, los ALPES, los FAFFES ya están.
- 28 Yo estoy muy quemada. Hay veces en que ya no creo en mi trabajo, porque es tanta la burocracia.
- 29 Se organizaron unas jornadas con grupos de trabajo entre los Orientadores de los institutos y los de Andalucía Orienta. Como hay poca coordinación, se propuso que fuéramos a los institutos a dar charlas, pero desde Delegación se nos comunicó que esas charlas no te contarían las horas de trabajo. Entonces no voy a perder una mañana. Que hago? Pues sentarme en mi mesa de trabajo, no colaborar con nadie y a rellenar horas todos los días, entonces la calidad de la orientación... YO creo que la orientación no es solo estar en una mesa y decirle a la gente haz esto haz lo otro. Hay otras formas de salir a la calle y colaborar con otras entidades, jornadas, charlas, talleres...
- 30 Mejoraría la coordinación y los objetivos. Los objetivos es una frivolidad
 Estoy todo el día contando horas, en vez de pensar en lo que hay que pensar, todo el día contando horas.
- 32 A los usuarios no les gusta los orientadores itinerantes, porque no es lo mismo tener ahí a una persona siempre, que a un orientador que te viene una vez a la semana.
- 33 El SAE lo veo un desastre
 De cara a los usuarios mejoraría más cercanía, más atención personalizada, porque tratan a la gente como si fueran un número. Mejoraría los sondeos, y mejoraría el catálogo de ocupaciones porque es del año 94 y hay ocupaciones nuevas que ni están.

- El director de la oficina puede hacer el sondeo como quiere y eso no es.
Tratan fatal a la gente. El personal está desmotivado, no tienen ganas de hacer las cosas bien, muy mala atención a los usuarios. Hacia las empresas, no hay relación ninguna, o que sea la empresa la que vaya a pedir personal. Hablan de los intermediadores pero quien los conoce, ni sé como funcionan. No hay coordinación entre el sector empresarial y SEA, no le ofrecen servicio, la empresas buscan trabajadores por consultorías, ett, pero por el SAE nada. Deberían mejorar el proceso de intermediación, yo podría técnicos bien formados, con unos objetivos claros, estudios de mercados, visitar y patear empresas, ver que perfiles que realmente hacen falta y miro los perfiles que tengo en la oficina, y se casa la oferta con la demanda.
- 37 Los sondeos ahora se hacen, depende del funcionario al que le toque le da a una pestaña o a otra, y por la antigüedad en la inscripción de la ocupación
Con que trabajos 3 días y ya has perdido la antigüedad. Si la persona rechaza una oferta, la bajan de disponibilidad, y da igual que la rechaces porque sea fuera de Granada, porque sea una oferta de pocas horas, da igual porqué la rechaces. Su manera de trabajar no va en función de la situación real de los usuarios.
- 39 Ves cómo funcionan las oficinas de empleo con los sondeos y te desanimas.
- 41 Cada oficina sondean como le da la gana. Los sondeos son una lotería, no son reales.
- 42 No existe ninguna pestaña en su programa donde se indique que esa persona está en exclusión social. Si me ponen por Decreto que tienen prioridad las personas que están cobrando el Salario Social o que se encuentran en Riesgo de Exclusión social, como lo detecta ellos? No lo pueden detectar ahora mismo.
- 44 En Delegación hay unos 16-20 personas en el Registro de Empleo, solo en el Registro, para dejar documentación. No sería más productivo que esas personas estuvieran en la calle.
- 45 Formación para el Empleo ha pasado a Educación, tú crees que van a estar coordinados las dos Consejerías si entre ellos mismos están descoordinados.
- 46 Hay tanta burocracia y tanto papeleo para nada. A mi me gusta la orientación pero estoy muy cansada y esto tiene el tiempo contado. La gente (orientadores) están muy desanimados. Empezamos a trabajar en enero, y ahora ya estoy diciéndole a la gente que nos vamos otra vez, qué imagen estamos dando?
- 48 Hay un desanimo. Te reúnen para explicarte lo del bono de empleo joven y como no conocen nada al final solo te dicen que le digamos a los usuarios lo que nosotros mejor veamos. Es vergonzoso. Te dicen que atiendas a los jóvenes, que dejes tus IPs a un lado por atender a los jóvenes y luego no te lo cuentan, pierdes Itinerarios, pierdes objetivos y te penalizan con la concurrencia competitiva y además tienes que devolver la subvención. Y tu profesionalidad y tu trabajo está en juego.
- 52 Si quitan los objetivos habrá gente que trabaje más y gente que trabaje menos, pero para eso están los coordinadores, a mi me evaluaban cada semana mi trabajo.
Pero esa barbaridad de horas diarias, y quita los días de vacaciones, y los que te fallan o no llegas a las 4 horas y ya no te

- sirve para nada el tiempo que has trabajado, pero tu estás ahí haciendo tu trabajo. Una obsesión.
- 53 Los objetivos lo encuentro un absurdo. Un sistema de evaluación y control, perfecto, todos los meses a evaluar al orientador.
- 54 Todo el colectivo está muy desanimado.
- 55 Con los FAFES... lo veo tan relajados, yo he pasado por pruebas de selección, con examen, tengo mis objetivos y ahora nos vamos otra vez. Pero ellos están ahí por la cara, sin pasar pruebas ni selección, sin objetivos y ahora nos vamos todos a la calle menos ellos que van a estar ahí siempre.
- 56 Tienes la sensación de hacerles a ellos el trabajo de todo y luego...
- 57 Un FAFE que era por ejemplo docente de páginas webs y ahora de repente ya es orientador porque si, ya tiene el perfil, pero a nosotros nos exigen experiencia, formación y titulación, pero esa persona qué clase de orientación le está dando a la gente, qué calidad del servicio. Y no tienen ni idea de orientación.
- 59 Y Ahora los ALPES y los UTDLTE. Y los directores de las UTDLTE son cargos de confianza, son la mujer del alcalde de aquí, el conocido de este, ...
- 1:00 No llegan las subvenciones, y cuando llegan es porque llegan antes a los ayuntamientos o entidades del mismo color político.
- 1:03 Como afecta nuestra cultura al empleo:
Hay mucha economía sumergida.
- 1:04 Los cambios políticos puede ser que algún político o algunas entidades por desconocimiento no quieran el programa
- 1:04 Llevamos 3 meses sin cobrar. La Junta tenía que haber dado un 75% de la población y solo ha dado el 25%. Y otros años hemos firmado un papel que asumíamos y aceptábamos que íbamos a trabajar sin cobrar hasta que no llegara la subvención.
- 1:05 Hay entidades que no abren o abren más tarde porque no pueden contratar a orientadores hasta que no llegue la subvención, pues luego la Junta te penaliza y te quita puntos por no apertura y por incumplimiento de objetivos. Y además tienes que hacer los objetivos desde el comienzo de la subvención, es decir, que si tu entras a trabajar 3 meses más tarde, esos objetivos tienes que hacerlos como puedas dentro del tiempo de tu contrato.
- 1:07 Salario distinto, condiciones distintas. Yo estoy buscando otras opciones porque esto tiene los días contados.
- Desempleo en Andalucía y en España
- 1:08 Vamos como en un barco sin rumbo, y el empleo en varios años no se va a levantar, e incluso creo que hay más desempleo que el año anterior, y el empleo que hay ahora mismo es de poca calidad, de pocas horas, y esto va sin rumbo y no a pasar mucho hasta que lo recuperemos
- 1:09 Parte de la culpa de esto es de las políticas, porque yo creo que el que está a pie de calle no conoce las necesidades reales de la gente. Y además la culturilla que tenemos, de que yo cobro una ayuda, mi marido cobra otra, mi hermano cobra esto, ... y hay mucha cultura de economía sumergida.
- 1:10 Estudio de la situación real de los desempleados, ver que ocupaciones se demanda, que formación es la demandada. Servicios más cercanos a la ciudadanía, donde la gente pueda exponer sus necesidades. Hacer controles de evaluación, qué es lo que hace falta. Yo lo veo todo muy abstracto, van parcheando, ahora hago esto aquí para que suban mis estadísticas para que

1:12 |
cuenta como que hemos contratado a tanta gente. O los incentivos a las empresas que van por contrato, pero no buscan la continuidad de los trabajadores.
Yo lo veo todo intereses políticos. Nos manejan. Las administraciones no están coordinadas. Los funcionarios están desmotivados. Vamos a ver el modelo de Madrid o de Barcelona, aquí como votamos siempre a los mismo y da igual que haya corrupción, yo no soy de ningún color pero...
Hay mucho desánimo entre la gente, gente que lleva muchos años dando vueltas, hay muchos suicidios, y te llegan los usuarios y no encuentran salida laboral y te dicen que no pueden más y se van a quitar la vida. Y los jóvenes, que se van todos fuera. Ahora está lo de los talento para que vuelvan, pero que empresa de aquí va a pagar 2mil € aun trabajador que cobra eso fuera. Yo soy madre y sé que mis hijos se van a ir fuera. Pero te gastas aquí el dinero en formación para que luego se vayan fuera y eso es una pérdida de cualificación y de especialización en este país. Nos vamos a quedar aquí con los de baja cualificación, y la gente de talento, los formados se van fuera, porque si tú ves que estás trabajando y estás bien mirado te vas a quedar allí.

O6	Diplomatura en Magisterio. Licenciatura en Geografía e Historia.
AO	1 año
Acompañamiento EPES	5 años
Acciones Experimentales FPE	
Otros	Programa Incorpora (1 año). Programa Alegra (2 años)
Minuto:	Entrevista:
	PAE que solventa paro
1	No solventa el paro, pero si creo que colaboran y ayudan para mejorar la situación.
2	Creo que el programa EPES ayuda porque por un lado están recibiendo orientación y además tienen las prácticas en empresas donde están en un puesto de trabajo adquiriendo unas competencias profesionales
4	Hay empresas que se lo toman como mano de obra gratis, pero hay otras empresas que se lo toman como un proceso de selección
4	Creo que el contacto con las empresas es la realidad del puesto de trabajo y para mi es fundamental.
5	En general, las PAE pueden colaborar y ayudar, pero no resuelven el problema. LA teoría de las PAE creo que no está mal, pero a la hora de llevarla a la práctica no hay coordinación y no se hace bien, pero eso como todo lo que se diseña desde arriba no sabe lo que es la realidad, y luego los técnicos que están a pie de calle son los que tienen que hacer el esfuerzo para adaptarse a la realidad.
7	El orientador puede ofrecer unas herramientas, unos recursos, pero luego está lo que la persona puede hacer en el mercado laboral con esas herramientas y esos recursos que le ha enseñado su orientador y es verdad que la situación del mercado no está bien.
8	La gente opina que el servicio de orientación no resuelve nada, en vox populi es "a mi no me han encontrado empleo".
9	Hay mucha gente que tiene mucha habilidad para buscar. Pero no es que los servicios de orientación no te hayan ofrecido para nada.
10	La gente va a los servicios de orientación pensando que le vas a buscar el empleo
11	Las personas que tienen un resultado exitoso en su inserción al mercado laboral tienen mejor opinión de la orientación que las personas que no han tenido un resultado exitoso. Depende de las expectativas con las que vas. Pero hay gente que a pesar de no tener un resultado exitoso pero reconoce que se le ha ayudado, porque las personas que trabajan no solo ejercen esa función fundamental de informar sobre la situación del mercado, sino que ejercen una función fundamental de motivación, psicóloga, amistad porque llega un momento en que se establecen conexiones muy íntimas con las personas porque están pasando por una situación muy difícil y buscan un trato de psicología casi al 80%
13	La formación como política que buscan una formación complementaria que mejoren la formación, como tal me parece correcta.
14	El uso que se ha hecho de ella a otros niveles lo veo mal. O el mal uso que se ha hecho de ella por parte de los usuarios cuando se apuntan a un curso porque no tengo nada mejor que hacer o porque te pagan y luego no te ha servido para nada lo que has aprendido. Muchos cursos son para estar entretenidos y por eso no han

- servido.
- 15 También se han hecho cursos que luego no ves la utilidad en el mercado laboral. O se ha permitido que gente acceda a cursos que no le servían porque no tenían la formación previa necesaria para que luego ese curso le sirviera para insertarse en el mercado de trabajo. Es un mal uso de una política de podría ser buena.
- 16 Que busca un usuario. Los recursos que mas demanda. El objetivo principal de los usuarios
El objetivo principal es encontrar un puesto de trabajo, es incorporarse al mercado laboral, creo que es por lo que van y es lo que te dicen en la primera entrevista
- 18 También hay gente, sobre todo lo recién titulados, que acuden para ver salidas profesionales, becas irse al extranjero.
- 18 Otros que los derivan y van al servicio obligados, entonces van sin la motivación del que va por su propia voluntad y la gente no está a gusto.
- 19 Pero lo que buscan son ofertas de empleo, sitios donde llevar su CV.
- 20 Cambiaría poder ofrecer algo, no se puede ofrecer nada de nada ahora a una persona desempleada que llega, es difícil cubrir sus expectativas porque no hay que ofrecer, no hay EPES, no hay formación, no hay ofertas de empleo. Se supone que la orientación es información, pero de qué informas si no hay nada
- 21 Tienen que ser independientes en su búsqueda, pero si les puedes ofrecer algo. Que haya recursos que les puedas ofrecer a los usuarios, por eso creo que es necesario que además de la orientación debe de haber otras políticas que complementen porque si no la orientación se queda coja
- 23 La inestabilidad del personal de los servicios de orientación es un tema complicado que influye en la calidad del servicio. Si tu estas trabajando con tus usuarios y se te acaba el programa, dejas a la gente colgada (hay ese sentimiento de que dejas a la gente colgada), la gente que está en desempleo te tiene como referente y es complicado para esa gente. Debería de haber una continuidad de los servicios de orientación porque perjudica tanto a los trabajadores del servicio de orientación como a las personas por las que trabajamos
- 25 Los parones serán por cuestión económica pero dinero hay para lo que se quiere así que será más bien que haya alguien arriba que quiera
- 26 Desde el CRO debería de haber más coordinación y fomentar el contacto y los espacio de reunión entre los distintos orientas porque es más enriquecedor, porque el objetivo es el mismo, porque compartimos más información.
- 28 Debería de haber más intercambio de IPIs .
El tema de los objetivos porque perdemos el horizonte de lo que queremos que es dar un servicio de calidad pero es que estamos pendientes de los objetivos porque no llegamos, voy rápido, los servicios están saturados, hay que atender a mucha gente.
- 29 Nos imponen cumplir los objetivos de atención individualizada y además sacar adelante el trabajo de otros programas con las sesiones grupales impuestas donde viene la gente obligada. Recibes la insatisfacción de la gente que acudía a los talleres grupales obligados porque están cobrando un dinero y eso va en detrimento del trabajo del orientador.

- 34 Es un problema cuando empiezas dos meses después de lo que deberías haber empezado y sin embargo tienes que hacer los objetivos de esos dos meses.
- 36 El personal técnico está sentado en su mesa y atendiendo hora tras hora sin poder levantarte porque termina una persona y seguidamente se sienta otra. No da tiempo a buscar que se le puede ofrecer a la gente, búsqueda de información. Si entre cita y cita no tengo tiempo para buscar nada de información, de herramientas, ... Es saturación del sistema porque no hay bastantes unidades de orientación, en las unidades no hay toda la gente que pudiera estar, porque a lo mejor debería de haber más orientadores.
- 36 Qué sistema de funcionamiento crees que produce mayor satisfacción entre los usuarios, el de Orienta o el de Acompañamiento.
En acompañamiento, al poder centrarte más en la persona, puedes centrarte no solo en la búsqueda de empleo sino en otros aspectos que a veces son hasta más importantes para incorporarte en el mercado laboral, y quizás el acompañamiento haya tenido mayor profundidad, y se pueden trabajar muchas otras cuestiones que quizás sean la base de por qué no encuentran trabajo. En el orienta, con esos objetivos de horas y número de personas pues no puedes trabajar con la profundidad que quizás se requiere
- 40 Hacia donde se dirige la orientación laboral
Creo que es un servicio que tiene que estar ahí, porque parto de la idea de que es necesario y que tiene que ser gratuito porque tenemos que tener acceso a él todas las personas que en un determinado momento lo necesitamos, bien porque nos incorporamos por primera vez al mercado laboral, bien porque no hemos quedado fuera. Cada vez se tiende a ofrecer ese servicio de manera privada, y todos tenemos que poder acceder en igualdad de condiciones.
- 44 Hay personas que tienen una problemática diferente, como los PLD que las personas que se acaban de quedar en paro o que acaban de terminar sus estudios, tienes que trabajar unos aspectos que en los servicios de Andalucía Orienta por el poco tiempo que tiene con los objetivos pues no puedes trabajar con ellos con calidad
- 45 Solo están funcionando la Orientación y espero que esto no este abocado a la desaparición de las PAE y espero que estén planificando algo mejor
El SAE
- 45 Su labor se ha limitado a tener una lista de personas en situación de desempleo y pasar los datos. Orientación nada, información creo que tampoco. Simplemente te clasifican profesionalmente y a veces te clasifican muy mal
- 48 Los sondeos que realizan no me parecen los correctos porque no creo que los criterios sean acordes a como deberían ser, el hecho de que para un puesto de trabajo prime sobre todo la antigüedad en la situación de desempleo, no creo que ese sea el único criterio ni el principal en un sondeo.
- 51 Si el SAE tuviera prospectores que tuvieran contacto con las empresas que no acuden al SAE porque el SAE no se está ofreciendo como debiera, y no hay ofertas, pero si no las buscan. Están allí sentados, pero debieran ofrecerse más.
- 1:16 La mejora de empleo (no la tarjeta en si, sino al concepto de poder mejorar de empleo) está ahí y deberíamos poder seguir con los IPIs.

- Si estoy trabajando de algo porque no tengo más remedio pero mi objetivo profesional es otro, debería poder seguir recibiendo orientación. Me consta que hay profesionales que buscan hueco para atender a gente o enviar un mail con información fuera de IPIs y fuera de objetivos porque sabe que ese usuario suyo ya está trabajando pero ese trabajo no es lo que le interesa.
- 1:18 Estoy a favor de la mejora de empleo
- 1:22 Influencia de la estructura económica
- 1:23 Toda. Yo creo que eso es lo que nos lleva a la situación en la que estamos, la estacionalidad, la agricultura, no hay industria, el turismo estacional. Pues la posibilidad de incorporarse al mercado laboral es en determinados momentos. Es una región rica, pero no está convenientemente gestionada ni activada, tampoco hay nada de cultura emprendedora, y se ha intentado fomentar y sensibilizar, pero no hay cultura, y no hay ayudas, y no facilitan las cosas, y es difícil, y eso influye porque no puedes activar la economía con nuevos puestos de trabajo. Hay ayudas pero no hay ayudas, y después tampoco es tan fácil, e influye que tengamos una tasa de empleo tan elevada. Y hay mucha estacionalidad con el turismo. Hacia donde vamos
- 1:26 Desde una actitud no negativa, estamos dando pasitos muy pequeñitos, y espero poder decir que pasitos muy pequeñitos por no decir que estamos parados. Espero que vaya hacia una recuperación, se ha perdido mucho empleo, muchas empresas que han cerrado, han desaparecido, y para recuperar eso va a ser complicado
- 1:28 Tienes vocación por la orientación
Me encanta, creo que soy una privilegiada. Yo disfruto
- 1:29 El SAE cuida a los técnicos, los valora
- 1:30 A veces viene el político de turno y habla y la foto, pero creo que en realidad no, no nos cuidan, al servicio a lo mejor lo pueden valorar, pero a la gente que trabaja en él no nos cuidan, no dan una seguridad, una estabilidad, un reconocimiento de su trabajo de su valor; gente que ha trabajado tantos años y porque no llegan los programas están en la calle, que las entidades los quieran contratar y no puedan porque se han reducido el número de orientas o porque han determinado que entran otros, en fin. Cuidarnos poquito

O7	Licenciatura en Psicología
AO	2 años (Autoorientadora).
Acompañamiento EPES Acciones Experimentales FPE Otros	1 año Técnica de Empleo en Oficina de SAE. Técnico de Empleo en Madrid.
Minuto:	<p>Entrevista:</p> <p>PAE que solventa paro</p> <p>4 Un no rotundo, porque es pan para hoy y hambre para mañana. Por ejemplo en los PIMAS la gente muy desilusionada y desanimada, los chicos del empleo joven igual, no es lo que te dicen que va a ser, y mal</p> <p>7 Las políticas especiales (+25, -25, ...) son como un incentivo de unos meses, lo bueno es que te dan una experiencia sobre todo a la gente joven que puedes poner en el cv, unas habilidades, pero no como para plantearte la posibilidad de seguir en la empresa</p> <p>8 Quizás deberían invertir más en formación, formación con prácticas. Este año está fatal porque no hay nada, pero sí creo que una buena opción sobre todo para los jóvenes</p> <p>8 La formación siempre es una ventaja. La motivación de la gente a veces es que si no es algo pagado no la hacen</p> <p>9 Las PAE (Orient, EPES, ...) de cara a solventar el problema del desempleo lo veo muy bien como un apoyo a la persona para darle motivación para darle orientación en si, pero es verdad que faltan recursos y solo puedes decirle a la gente que vaya por un lado o por otro, pero si luego no hay oferta no se puede hacer nada. Yo siempre he dicho que la orientación es muy limitada porque la gente viene con una idea y no le puedes ofrecer gran cosa mas que motivación, que la gente se vaya con la autoestima un poco más alta, si hay recursos como el cv o la carta de presentación que si es verdad que hay muchas personas que no tienen ni idea.</p> <p>10 Con las nuevas tecnologías los cv 2.0 hay gente que se lo enseñan y les gusta y ya no es lo más tradicional Que es lo más demandado Tener una oferta tangible, aunque sea una entrevista. Tener unos ingresos, o aunque sea un curso pagado o unas prácticas becadas, la gente esta muy necesitada y le hace falta. Limitaciones y mejoras de la orientación</p> <p>11 No se puede cambiar el tema de las ofertas de trabajo, pero si cambiaría poder hacer un trabajo con el usuario sin los objetivos, el agobio de tener que hacer tantas horas, que no llegas y no se da un trabajo de calidad. Está bien que haya objetivos, pero quizás no tantos, o con otra forma de evaluar, pero si quieren dar una calidad en el servicio desde luego así no</p> <p>13 No te puedes parar mucho con la persona a ver las necesidades</p> <p>14 Que fueran programas más largos. Poder ofrecer a la gente un trabajo</p> <p>16 Todos los técnicos deberían tener las mismas condiciones de trabajo.</p> <p>21 Hay muchos usuarios que piensan que no sirve de nada. Otra gente que si encuentra lo que necesita</p> <p>23 Hay gente que piensa que no se le va a aportar nada nuevo, pero</p>

- siempre hay algo que se le puede aportar. También es una actitud de cada uno, de la persona en si.
SAE
- 24 Q tengan ellos una buena información y la den bien porque mandan a los demandantes de un lado a otro. Que gestionen ofertas de empleo. Los criterios a la hora de selección en los sondeos, porque siempre se mira la antigüedad y no lo veo justo. Pondría otros criterios de selección, miraría bien los cv y haría selecciones por formación por cv, no por antigüedad
- 26 De cara a las empresas mejoraría la información, mas información porque ahí está todo, quizás darle algún incentivo si ponen ofertas a través del SAE.
- 2ª parte
- 2 La mejora no sirve para nada porque no te llaman, no te sondean. En Madrid si que te llamaban
Diferencias entre Madrid y Andalucía:
- 3 No hay tantos objetivos como aquí y vas mucho más relajada y además no tienes la presión de los recibís, en la primera entrevista firmaba en la hoja de la entrevista y ya está, pero eso de firmar cada vez que venga, no. No se registraba nada y además no hacían falta llegar a las 4 horas como mínimo para tener un objetivo. No había una plataforma como el STO de aquí, y para ver los objetivos se hacía una estimación, pero ya está
- 4 La administrativa tenía acceso a la oficina de empleo y podía contactar con gente para que se pasara por la oficina de empleo.
- 5 Creo que había más calidad porque estábamos con la persona el tiempo que realmente le hiciera falta, y además se hacía intermediación y prospección, se gestionaban ofertas, las empresas ya conocía el servicio e incluso ellas te venían te pedían usuarios
- 6 La diferencia entre el SAE y el Servicio de Empleo de la Comunidad de Madrid... funcionan más o menos igual, si hay diferencia en lo de la mejora de empleo, lo demás funcionan más o menos igual aunque allí hay muchas más ofertas de empleo.
- 7 A las personas que tienen mejora o están ocupados se les debería de atender porque y si quieren cambiar de trabajo, nuestro objetivo también es hacerle ver el objetivo profesional de la persona y guiarla por el camino que realmente quiere seguir, entonces por qué no?
- 9 Con respecto a las agencias de colocación pues creo que también es una opción, cuanta más intermediación pues más pueden moverse ellos para buscar ofertas
- 10 Creo que la comunicación es tan importante que debería de haber más coordinación, que las oficinas pudieran mandarnos cosas. Además cada oficina de empleo trabaja de una manera, cada funcionario interpreta la ley como quiere o como más fácil le resulta.
- 13 La oficina de empleo pudiera derivarnos a personas para hacerles cv bien hechos y todo lo demás. Solo han derivado cuando lo del bono joven para que informemos a los jóvenes de la ayuda, pero ya no derivan, solo para cosas puntuales, además la gente lo que hace es un poco un mero trámite solo porque le van a dar la ayuda no porque realmente busquen la tutorización. Y esto no debería ser un mero trámite para conseguir la prestación, deberían de hacer algo más, un curso, algo.
- 16 Debería de haber orientación de un modo más permanente para poder atender a más gente, porque además es un poco una

- intervención psicológica.
- 17 Influencia estructura económica en el paro. Diferencias entre Madrid y Andalucía en su economía
En Andalucía hay poca empresa, mucho trabajo en el campo, y que no se gestiona como se debiera gestionar. Hay que fomentar que haya más empresas
- 18 Futuro del desempleo
Estamos estancados. Se supone que hay ayudas para empresas pero creo que hay mucho desconocimiento o que realmente no hay ayudas y se mueve poco. Debería de fomentarse más el empleo en Andalucía, en Madrid hay mucho más movimiento, quizás también otra mentalidad, formación, la gente se mueve más, aunque también hay de todo.
- 20 Futuro de la Orientación
No le veo mucho futuro, si tuviera futuro ya lo habrían puesto como algo mas permanente. Si que debería de haber siempre una persona a la que la gente tuviera acceso y que te pudiera decir por donde me dirijo o que puedo hacer. Pero tal cual están las cosas, yo creo que van jugando para aparentar con Europa para decir que tenemos orientadores que dan calidad, pero en realidad no.
- 21 Creo que juegan con nosotros un poco, ahora te necesito para que estés aquí, ahora no, pero para aparentar. Si creyeran que somos necesarios ya habrían hecho algo para que hubiera más continuidad

O8	Diplomatura en Magisterio de Infantil. Licenciatura de Psicopedagogía
AO	7 años
Acompañamiento EPES	
Acciones Experimentales	1 año
FPE	1 año
Otros	Programa Granada Empleo I y II. Programa Euroempleo.
Minuto:	<p>Entrevista:</p> <p>PAE que solventa paro</p> <p>En absoluto, además hay PAE como los Talleres de Empleo que generan el clientelismo, hago un año un curso que ni me sirve y al año siguiente me busco otro. El diseño inicial era muy bueno, pero ni las especialidades se ajustan a la demanda real, ni los perfiles se ajustan al mercado de trabajo. Creamos dependencia. Además alumnos que reciben formación y cobran un salario mayor que el del docente que tiene carrera, experiencia y ha pasado por un proceso de selección, y además ese alumno luego no se inserta en el mercado laboral</p> <p>3 Los programas de Orientación tuvieron también un inicio muy bueno, pero ha habido unos años en los que se ha abusado del servicio y se ha desvirtuado, es decir, cuando aparecieron los programas especiales como el MEMTA y estos programas donde los usuarios están obligado a recibir orientación, los servicios estaban saturados y los técnicos tenían dos opciones, o bien atender a la gente dignamente y trabajabas a destajo, o hacías sesiones grupales que era otra de las directrices que se nos pedían desde el CRO, con las sesiones grupales no es personalizada la orientación. Para hacer una buena búsqueda de empleo planificada y organizada, lo primero es saber el perfil, pero con tanta gente a la vez y con tanta saturación, le añadimos que además la gente viene desmotivada y desconfiando de los servicios de empleo, pues la labor era enorme.</p> <p>4 Hacer seguimiento solo por tener IPs abiertos, para que?</p> <p>5 EPES me parece fundamental y muy interesante. Te facilito unas prácticas para que desempeñes una ocupación en un puesto para el que te has formado y luego se provoca el que te contrate y si no, has adquirido una formación práctica que a la hora de presentarte a otra empresa puedes acreditar.</p> <p>7 El programa de acompañamiento no los he visto muy prácticos. Cuando se ha trabajado con discapacidad o colectivos muy especiales, si. La única diferencia es que hacías menos horas y atendías a menos usuarios y por lo tanto podías prestarles mejor atención. Y eso es lo que se debería hacer en el servicio de orientación</p> <p>7 La FPE se desvirtuaron, yo creo que se han hecho muchos cursos sin pensar realmente cual es la demanda que había en el mercado de trabajo. Si no tienes una información real y actualizada de cuales son las demandas del mercado de trabajo no es práctico, no es útil, es un fracaso.</p> <p>8 En todos los buscadores de empleo se demandan personal de cocina o camareros, pero se requiere experiencia o cualificación, y es que tiene que ser así porque te vas a Málaga y la profesionalidad es espectacular, te da envidia. Aquí la cosas está</p>

- poco madura.
- 13 Estuve en Italia con el Programa Euroempleo y allí las oficinas de empleo están mucho menos saturadas porque el sistema es diferente, te inscribes como demandante de empleo y ya no tienes que volver a renovarlo nunca más hasta que encuentres trabajo. Hay un orientador en la oficina de empleo al que puedes acudir y además ellos van a los institutos y a las asociaciones y hacen sesiones de concienciación y se los toman mucho más en serio. Y sin embargo aquí invertimos mucho mas dinero en formación y empleo y en contratar a personal que asesora a la gente
- 13 Lo más demandado por los usuarios
Antes lo que mas reclamaban eran los Talleres de Empleo porque cobraban, ahora la gente demanda más orientación, pero los orientadores se han desvirtuado al máximo y se ha degenerado un poco. Las prácticas también las solicitan, pero principalmente la gente más joven, los más mayores no quieren perder el tiempo en unas prácticas.
- Futuro de la orientación
- 15 Lo veo negro, porque no se está invirtiendo. No tiene ningún objetivo ni ninguna dirección. La orientación es fundamental pero los políticos no creen en la orientación porque lo que hacen es quitar unidades y orientadores y recortar en proyectos y programas; dan cursos alimentando a gente para que se forme cuando no hay ningún proceso de selección. La orientación se está reduciendo con personas que no pueden atender a la demanda que hay. Tampoco creo que la gente confíe ya en los orientadores, y sin embargo creo que los orientas hacen una labor importante, aunque sea para infórmate de los programas, y los profesionales lo están haciendo muy bien, pero sólo los utilizan para eso, para informar, pero no se trabaja la orientación vocacional. Creo que no se están haciendo bien las cosas y debería de haber un directivo o un político que vuelva a creer en la orientación y a creer que de verdad es útil y necesaria.
- 17 Debería haber muchas más unidades. Más unidades en los ayuntamientos. Deberían de hacerse difusión de los servicios en las asociaciones, en los institutos. Que todos los proyectos y programas (por ejemplo de Diputación, otros ayuntamientos) se hicieran todos en colaboración. Hay ayuntamientos que tienes sus propios programas de empleo para sus ciudadanos, para mi todos los programas deberían ser abiertos
- 20 Hay muchísima gente que no sabe a que se quiere dedicar y que no tiene ninguna motivación y al final lo que tienes que hacer con ellos es más Acompañamiento.
La coordinación y ofrecer recursos entre todos porque parece que esto es mío y eso no es así, porque parece que estos son mis recursos y mi material, mis usuarios.
- 22 Hay que motivar al orientador, porque están muy desmotivados y muy “acojonados”. La inestabilidad es un problema muy gordo. Para mi la orientación es un tema vocacional y de amor propio de decir “esta gente tira para adelante”. Pero se te acaba el contrato y no tienes desempleo. La inestabilidad te genera malestar, te genera incertidumbre y esa desmotivación que al final es lo que te perjudica y perjudica a la orientación.
- 23 Debería ser un continuo. Una persona no sale orientada en 6 meses. Necesitas un orientador que realmente te conoce y no estar

- contando tu historia a otro cada vez que se cierra la unidad, o se quedan desubicados y desorientados
- 28 Cuando toca cerrar la unidad, estás tan metida en tu problema que ya ni te importa el usuario y eso es producto de la inestabilidad laboral que te genera esa desgana y esa desmotivación.
- 29 Los objetivos los veo fatal, porque las personas no son objetivos. Y cuando empezó el programa MEMTA y el PREPARA y todos esto, eso ya fue totalmente impersonal, ya era cubrir objetivos por cubrir objetivos.
- 30 La orientación tiene que ser humana, la formación que recibimos en humana y trabajamos con seres humanos.
- 32 Que esperan los usuarios. Hay muchos usuarios que solo van buscando oír lo que quieren oír y si no le dices lo que ellos esperan no les gusta
- 35 La opinión de los usuarios se ha desvirtuado mucho. Al principio era muy buena, pero luego depende de cómo te haya ido, si me ha ido bien, son fantásticos los orientadores; si me ha ido mal es que son muy malos. Pero como se han estado atendiendo a números de personas, pues la orientación no tiene ningún prestigio. Además hay muchísima gente que no sabe lo que es el servicio de orientación y no sabe si ha ido alguna vez porque si te mandan de la oficina de empleo a una sesión grupal donde vas, firmas y te llevas tu dinero que eso es en definitiva lo que buscan.
- 36 Se le ha asociado a la gente que para poder cobrar unas ayudas, tienen que ir a unos servicios que eran muy útiles al principio pero como realmente tu objetivo no es buscar trabajo, sino que te den un trabajo y cobrar mientras. Esto lo tienen que trabajar los orientadores pero es muy difícil.
- 37 Hay gente a la que se les paga un sueldo por recibir una formación, mientras que te paras a mirar los cv y ves las formación que tienen y te has gastado un pastón, y tenemos una inversión en haber hecho una carrera y en haber hecho una formación complementaria.
- 37 Objetivo de la orientación: hacer independiente a la persona
Totalmente, además hay que desvincularse de esas responsabilidades porque si una persona no consigue un trabajo es culpa del orientador. La gente tiene que ser autónoma porque hoy estoy aquí pero mañana no estoy
- 45 El objetivo que tiene el Orienta no lo entienden los usuarios
- 46 SAE
Crear el SAE me parece el dinero peor invertido de la Junta. La idea inicial me parece buena, pero realmente, Intermediadores, qué intermediación hacen? Una oferta de muy baja calidad a nivel laboral. Deberían buscar oferta de calidad porque ese es el objetivo: empleo de calidad. Es totalmente vergonzoso muchas de las ofertas que hay, y cómo se accede a ellas, realmente se accede? Llega mi solicitud? Donde están los intermediadores? Y si yo tengo mi perfil que se adapta perfectamente yo quiero saber qué pasa con mi candidatura.
- 48 Descuidan muchas cosas, no son transparentes, no utilizan a los trabajadores rentablemente.
- 48 El objetivo real sería bueno si tuvieran la oficina llena de orientadores y además orientadores en los ayuntamientos. Cuando estás buscando trabajo vas a la oficina del paro, pues el lógico que tengas allí a alguien que te enseñe las cosas. El SAE es una inversión de dinero que no vale para nada. Lo único que hacen es

- 50 sellar el paro. No gestionan ofertas y las pocas que gestionan lo hacen de aquella manera.
- 51 La mejora de empleo debería de ser sondeada junto con los desempleados
- 52 Como ellos hacen los sondeos, pues sondean a los que les da la gana.
- 53 Los sondeos deberían ser sondeos a nivel curriculares. Como es posible que en los sondeos no salgan personas que tienen experiencia y sin embargo salgan personas que no tienen ni idea del puesto de trabajo, no tienen ninguna experiencia.
- 57 No creo que hagan bien su trabajo, porque para una cosa que se les pide, tienen un criterio muy poco profesional.
- 58 El servicio que dan a las empresas no sirve para nada. Lo que les envían son desempleados muy mal cualificados que no se ajustan para nada a lo que les piden, porque no hacen una criba correcta. Que hagan una pre-entrevista, una preselección. Si tú eres un intermediador, eres como una Agencia de Colocación, intenta dar un servicio de calidad porque entonces el empresario no va a confiar más en ti que eso es lo que ha pasado. No les están sirviendo para nada a las empresas
- 1:00 No existe ninguna conexión con las unidades. No existe coordinación ni colaboración buena.
- 1:01 El CRO no sirve para nada. No te dan apoyo de recursos, pero no veo que te ofrezcan recursos, si están haciendo un material no lo comparte, lo hacen solo porque se lo ha pedido Sevilla. Solo te resuelven cuestiones técnicas.
- 1:03 Las unidades de orientación deberían atender a personas con mejora y a trabajadores porque hay personas que están trabajando y necesitan reconducirse.
- 1:04 La FPE es otro aspecto negativo, es fantástica pero a ver cómo funciona y quién entra
Estructura económica
- 1:05 Tenemos una cultura de trabajar poco y nos conformamos con poco para vivir. Hay gente que tiene poco pero con eso les da para vivir y se les ofrece un trabajo y los rechaza. También se piden muchas ayudas, muchas subvenciones. En Andalucía funciona mucho la estacionalidad y la inestabilidad laboral. La estacionalidad es quizás la mayor característica en Andalucía. La inestabilidad también. No conformamos con muy poco para vivir, preferimos no trabajar y cobrar el paro, la ayuda, ir a la Trabajadora Social y luego a Cáritas y con eso vivimos. Tener que desplazarse para ir al trabajo no se ve que es una inversión, sino un gasto.
- 1:07 La industria y el turismo que es donde realmente se crearía trabajo, industria no hay, y turismo hay una capacitación profesional baja por regla general, en algunos sitios la hay y muy buena, pero en otros sitios no, en granada está empezando a despertar, pero está a años luz de Málaga.
- 1:08 Yo creo que la cosa está mejor. Hay más ofertas, lo que pasa es que no son las ofertas que más nos gustan ni tan bien pagadas como antes. La gente se ha acostumbrado a vivir con poco. Y si hay desempleo es porque realmente no la gente no coge ya lo que sea.
- 1:12 Para mi la orientación es fundamental, no puede desaparecer. Pero lamentablemente se la están cargando. No nos cuidan.

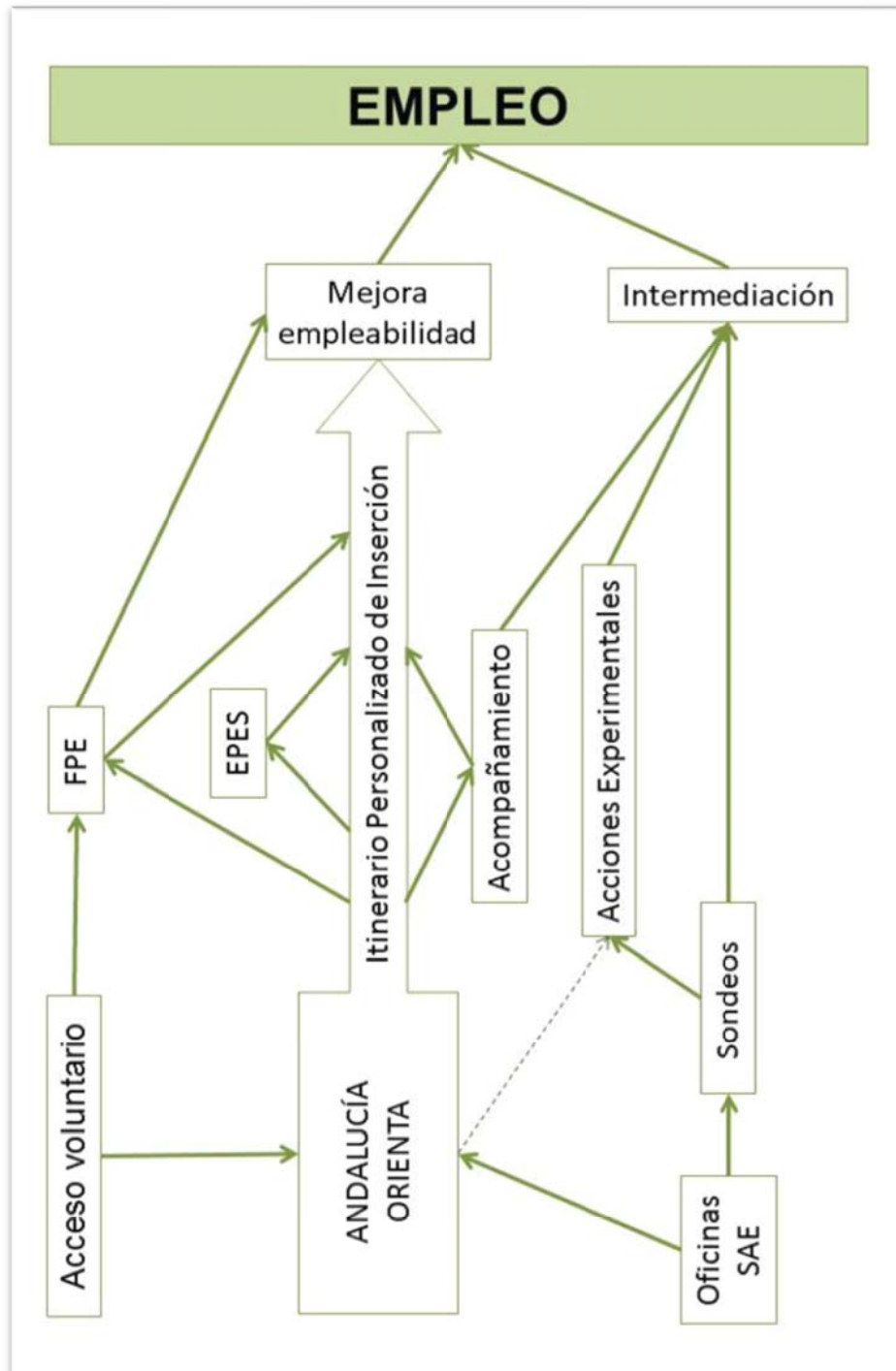
O9	Licenciada en Psicología
AO	6 años
Acompañamiento	
EPES	2 años
Acciones	2 años
Experimentales	
FPE	
Otros	Unidades de barrio
Minuto:	Entrevista:
	PAE que solventa paro
1	Con los planes especiales se solventan los de algunos estratos de población según la edad, pero por desgracia lo que mejoramos en un sentido, se lo quitamos a otras franjas de edad porque el mercado de trabajo es el que es.
3	Lo que quieren los empresarios es mano de obra barata y de “usar y tirar” y no invierten nada en los RR.HH. y estos planes no creo que reviertan esa mentalidad. Como en la hostelería, que me sirva, aunque esté machacado y le tire la comida a la cara, pero no fomento que esté contento. Esto no se está mejorando, y tampoco se está creando nuevo tejido porque se le da mucho bombo al autoempleo.
5	Creo que hay déficit en autoempleo en tener técnicos que acompañen y hagan un seguimiento. Mayor inversión económica. Y no dar tanto bombo a crear empresas como empezar a generar una cultura de emprendimiento socialmente responsable. Parece que al final todo se hace porque queda mejor en las estadísticas. Seamos serios y no usemos las cifras a nuestro beneficio.
7	Cuando llevas mucho tiempo en empleo y ves que en épocas de crisis no se libra nadie, a veces creo que habría que quitar las bonificaciones por edades e intentar hacer las cosas por el perfil adecuado al puesto. Tiene que cambiar la mentalidad del que busca empleo y del que lo oferta. El que busca empleo debería ser un poquito más “oferto mi fuerza de trabajo” y de ahí tengo que intentar ver que demanda de mi el mercado de trabajo e intentar tenerlo. Lo otro está bien en épocas de bonanza económica cuando los más fuertes pueden tirar, pero es que ahora yo no sé quién es el más fuerte, porque antes los ingenieros eran la creme de la creme y ahora fuertes no los veo.
9	El programa que mejor ha funcionado siempre ha sido el de EPES para la inserción laboral, porque es primordial que la empresa te vea “hacer” y que tú también que no eres productivo para la empresa porque te está enseñando
11	Acciones experimentales siempre son ofertas difíciles de cubrir, pero la realidad es que era un programa que costaba muchísimo sacar los objetivos de forma real.
15	Todo esto estaría muy bien si se trabajase en red, si tienes un Orienta, un EPES y unas Acciones Experimentales. Si los tienes en la misma unidad bien, y si no que se trabaje en red, pero realmente en red.
19	Lo que más demanda Quitando los universitarios que buscan más cosas, el 90% lo que quieren son ofertas de empleo, que tengamos bolsa de empleo, que tengamos intermediación. Actualmente no es así, pero que tampoco hay ofertas.
22	En un mercado de trabajo como el de Granada, la red de contactos

- se genera por prácticas y es lo único que hace que tengas más opciones de trabajar.
- 29 Hay que salir de Granada y Andalucía, sobre todo si quieres tener tu primera experiencia laboral. Porque es un mercado muy competitivo, con muy poca oferta y gente muy cualificada
- Estructura económica
- 30 La Granada tradicionalmente la gente ha invertido en inmuebles para poder alquilarlos mas que invertir en crear empleo o en ser productivos
- 32 La gente prefiere estar cobrando 400€ que no estar todo el día trabajando sin un horario adecuado para acabar cobrando los mismo 400€
- 33 Hay mucha “titulitis” y no se trabajan nada las competencias
- 37 No creo que se esté pagando bien en muchos sitios de España, excepto los vascos que creo que son los que mejora pagan.
- 37 Que el paro sea mayor en Andalucía es porque no hay tejido, y eso nos habla del nivel adquisitivo que tenemos, somos pobre en comparación con otras comunidades. También es cierto que las necesidades económicas de un canario, un andaluz o un extremeño, son más pequeñas porque todo es más barato, pero ya creo que es que hay poco dinero para poder invertirlo
- 43 Si lo que tenemos más boom es el sector turístico, y el empresariado turístico es como es. Y tampoco es que se lo hayan gestionado muy bien. Y es política porque si que amplíen el puerto de Motril aquí (que es el más cercano a Madrid) supone quitarle trabajo a Málaga y Almería. O que amplíen el aeropuerto de Granada supone quitarle turismo a Málaga, son cuestiones políticas.
- 46 España se ha convertido en un país productor, pero las patentes, las ideas vienen de otros países y son ellos los que se llevan el dinero. Nosotros somos la mano de obra y ahora encima somos mano de obra barata. Hay que invertir.
- 47 Opinión del orienta.
- 48 Depende mucho de las necesidades por las que venga y sus motivaciones. Si encajan sus expectativas con lo que tú les ofreces tiene una visión excelente, siempre y cuando sus expectativas coincidan con lo que es el servicio, si ellos tenían entre sus expectativas de que les íbamos a ofrecer un puesto de trabajo, pues no. Tenemos que tener claro lo que somos para poder trabajar dentro de lo que nosotros podemos. Hay personas que no vienen porque lo que le ofrecemos no es lo que buscan.
- 50 Si tu les das lo que ellos necesitan, van a estar encantados.
- 50 A nadie se les ha enseñado a afrontar una situación de desempleo. En Reino Unido pusieron psicólogos de atención primaria a desempleados.
- 51 Tener un grupo de apoyo donde puedes trabajar durante un par de meses la parte más psicológica, se crea una resistencia a la frustración, y trabajas desde el autoconocimiento hasta la motivación. Y si puedes trabajar todo eso, pues es estupendo, pero si estás más limitado ...
- 53 Y estamos confundiendo el puesto de orientador con el de psicólogo.
- 53 Si no tienes nada que ofertar pues estas como en una guardería guardando desempleados. Si tienes algo que ofertar, la satisfacción del profesional mejora y la calidad del servicio es mucho mejor.
- 54 La gente está muy quemada y ven que no hay una respuesta ni a

- 58 corto ni a largo plazo.
Que mejorarías del AO.
Quitarle lo de las 4 horas, si la gente tiene necesidad, si va a venir la gente, quieres saber que el profesional realiza su trabajo, pues haz inspecciones o evaluación de que la persona hace su trabajo. Lo de los recibís me parece... Lo de los objetivos me parece... Me desvaloriza como profesional.
- 1:00 Si atiendes peor, ya es tu responsabilidad como profesional y tus usuarios te lo harán saber. El que más horas tiene a lo mejor no es ni mucho menos el que mejor atiende.
- 1:01 Los propios objetivos hacen que te sobreesates de citas con el problema de que no puedes hacer un acompañamiento en la búsqueda de empleo a nadie, no puedes contestar correos, no puedes... y llegan las vacaciones y se estropean los objetivos porque no cuentan esas horas.
- 1:02 Además te vas al paro y no sabes si te van a llamar ni cuando te van a llamar. Y así todos los años.
- 1:03 Hay días que te vas llorando, porque es una frustración, lo haces bien con el usuario, lo haces bien si tienes un mínimo de responsabilidad, pero no le va a importar a nadie. Pero como son Políticos los que firman. Es pan para hoy y hambre para mañana.
- 1:05 Hacia dónde va la orientación.
Desde los políticos lo que quieren es privatizarla con las Agencias de Colocación y la orientación de calidad se centralizarán en consultoras especializadas incluso puede que acabe pagándose.
- 1:07 Desde la Junta, tenemos caducidad. Las entidades tendrán que cofinanciar. O serán los ayuntamientos lo que absorban porque son los que están sacando renta política al atender a su población de votantes.
- 1:09 Es una pena que nos quedemos a las puertas de la inserción. Y es verdad que si yo tengo que hacer intermediación tendría que tener menos usuarios. Creo que los orientadores deberían estar ahí en el SAE o situados ahí al lado. Los que hacen las entrevistas deberían ser orientadores, porque es una pena como se atiende, para eso no hace falta sacarse la oposición de CC. Sociales y del Trabajo, para eso pones allí a un administrativo que haga el registro informatizado de los datos laborales, sería un ahorro de dinero. Creo que debería ser un trabajo de calidad.
- 1:11 Oficinas del SAE.
Los sondeos? Tal y como lo hacen es que no debieran ni existir, es absurdo, tenían las vías, pero dile a un funcionario que se dedique a buscar empresas, te va a decir "tururú" porque el acceso al empleo público no valora unas competencias y el funcionario tiene su puesto para toda la vida. Pero tampoco debería ser privatizado. Y es que los profesionales son los que hacen los servicios, y los profesionales que hay allí no tienen los perfiles adecuados.
- 1:13 Deberían tener ámbitos geográficos, hacer barridos, que te conozcan, y a través del propio servicio, hacer las entrevistas previas, hacer parte del proceso selectivo. Quitaría criterios que hay que ahora mismo está solo el de la antigüedad, pues el criterio de antigüedad lo quitaría directamente y lo enfocaría mucho a lo que pide la oferta, a los perfiles. Si pagas a una consultora de RR.HH. para que te busque al mejor profesional, pues imitaría a lo que está haciendo una consultora de RR.HH. No haría una gestión administrativa, sino una gestión de servicio y llevaría el perfil más

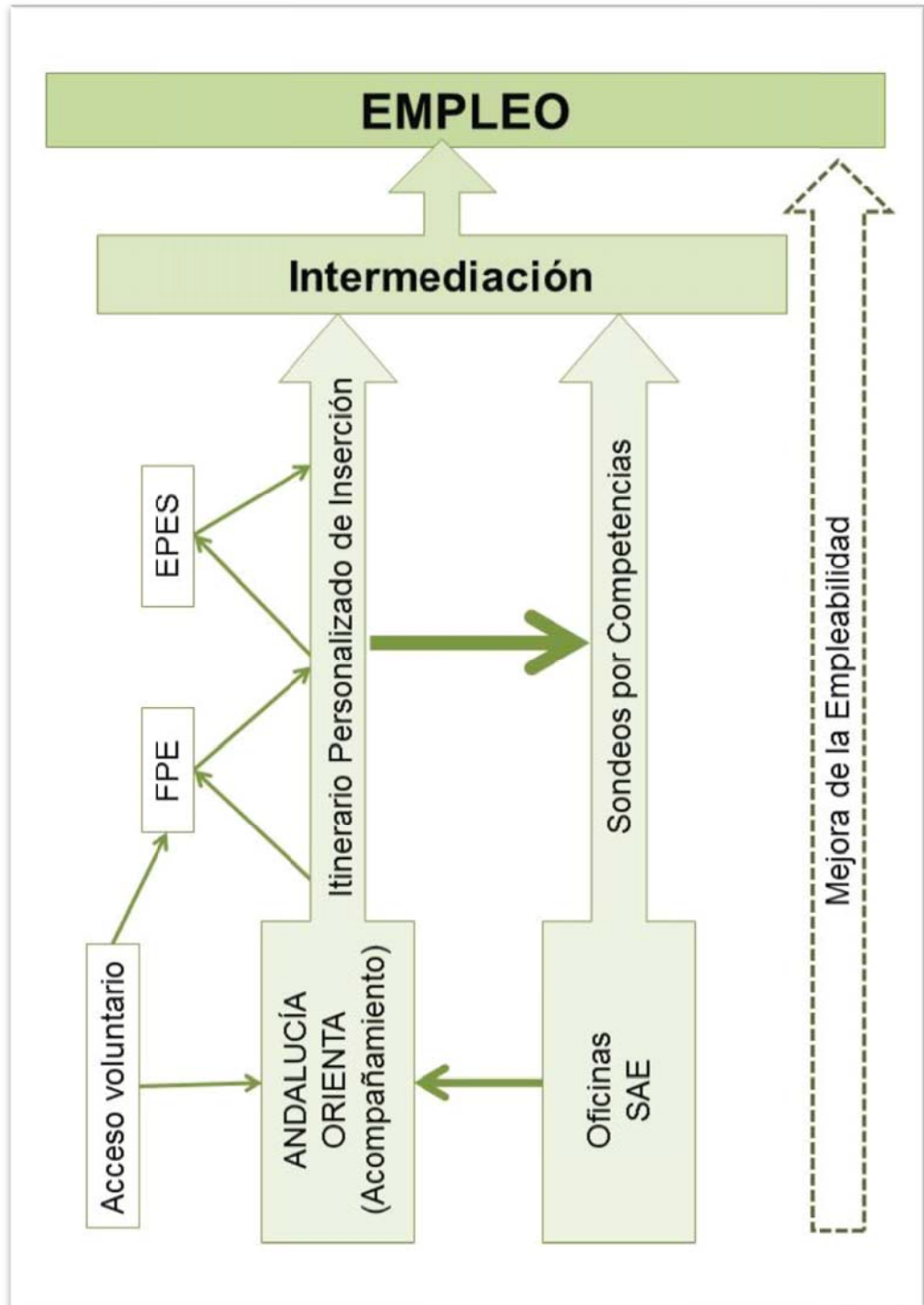
- adecuado a esa empresa.
- 1:14 Con el criterio de la antigüedad fomentamos que la gente se quede de brazos en su casa y no creo que este bien eso.
- 1:14 La mejora de la demanda de empleo es buena, que yo puedo estar ahora mismo trabajando de camarero pero quiero ser psicólogo. Pero como no te quitan de las listas del paro, pues no se usa.
- 1:15 Tenemos que gestionar para mejorar la calidad.
- 1:15 Sería estupendo poder atender a personas con mejora de empleo y personas ocupadas, pero en el momento en el que tu me exiges horas de atención y estas personas no me computan, yo no puedo hacer eso porque no me sobran horas. Aunque al final atiendes a la gente. Derecho tienen, hay gente que no quiere estar inscrita en las listas del paro pero necesitan orientación vocacional y tiene todo el derecho.
- 1:18 SAE- Unidades de Orientación.
No nos valoramos, ni nosotros a ellos, ni ellos a nosotros. Deberíamos estar más cerca físicamente. Ser permanentes.
- 1:33 La FPE es muy lenta para adaptarse a las necesidades del tejido y además es de muy poca calidad.
- 1:34 La maquinaria de la administración está obsoleta y es muy lenta, y no tienen los profesionales adecuados. Además no hay coordinación entre administraciones. La Diputación sacó un programa formativo en base a unos estudios de mercado, y la Delegación de la Junta pierde tiempo y dinero en volver a hacer esos mismos estudios.
- 1:39 Si hubiera profesionales especializados y formados dentro de la propia estructura del SAE que hiciera esto.
- 1:40 Me parece muy feo lo de las 4 horas. Hay usuarios que a lo mejor necesitan 4 horas en 3 años, no en 3 meses.
- 1:47 Veo mucha temporalidad, muchos contratos de un día, mucho aprovechamiento de la gente, muy poca calidad. Mano de obra esclava, los trabajadores pobres, y todos podemos estar ahí el día de mañana.
- 1:54 Tenemos un sistema un poquillo anticuado, habría que mejorar más las condiciones de los autónomos.
- 1:57 Veo mucho potencial desperdiciado, hay muchos que teniendo potencial no pueden estudiar y ahora encima ahora no hay trabajo y se tienen que ir fuera.
- 2:03 Es muy positivo que en la misma unidad haya diferentes programas y estén coordinados.

ANEXO 9. FUNCIONAMIENTO ACTUAL DE LAS PAE.



Fuente: Elaboración propia

ANEXO 10. PROPUESTA DE FUNCIONAMIENTO DE LAS PAE.



Fuente: Elaboración propia