

www.eoi.es

CRÉDITOS

DIRECCIÓN DEL PROYECTO

Eduardo Lizarralde
Vicedecano EOI

Área de Investigación OPTI
Escuela de Organización Industrial

AUTOR

EIS Methods S.L.



© Fundación EOI, 2014

www.eoi.es

Madrid, 2014

Esta publicación ha contado con la cofinanciación del Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo 2007-2013.

Proyecto enmarcado dentro de:



“Cuidamos el papel que utilizamos para imprimir este libro”

Fibras procedentes de bosques sostenibles certificados por el *Forest Stewardship Council* (FSC).



Esta publicación está bajo licencia *Creative Commons* Reconocimiento, No comercial, Compartir igual, (by-nc-sa). Usted puede usar, copiar y difundir este documento o parte del mismo siempre y cuando se mencione su origen, no se use de forma comercial y no se modifique su licencia. Más información: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>



ÍNDICE

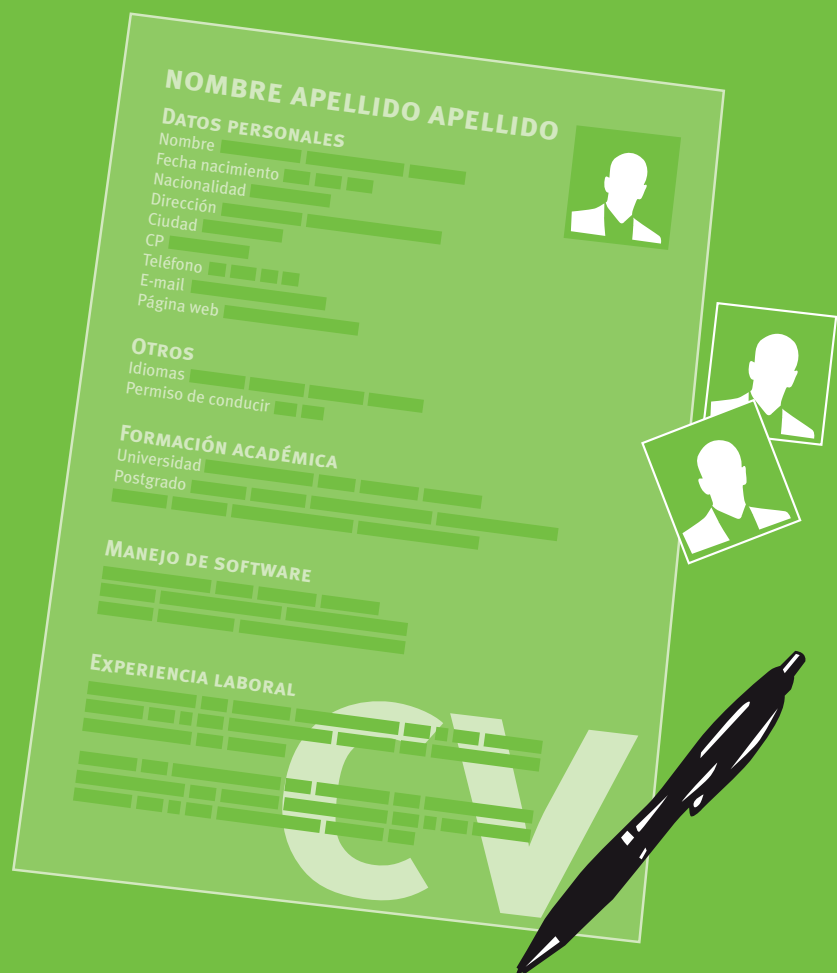
Capítulo 1		
INTRODUCCIÓN	 5 	
Capítulo 2		
OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	 7 	
Capítulo 3		
ANÁLISIS DEL CONTEXTO.....	 15 	
1. El contexto internacional y europeo: crisis económica y desafección política	17	
2. Crisis económica, desempleo y macroeconomía europea.....	19	
3. Evolución y situación socioeconómica de España.....	22	
4. Las particularidades de Andalucía.....	29	
5. Mercado de trabajo en Andalucía	33	
6. Economía y desempleo en las provincias andaluzas.....	36	
7. La relación empleo - formación en la provincia de Huelva	43	
8. El municipio de San Juan del Puerto: magnitudes básicas.....	44	
Capítulo 4		
ANÁLISIS DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO.....	 47 	
1. Descripción general de las características de las personas demandantes de empleo (DEM) en la provincia de Huelva	48	
2. Formación para la demanda de empleo: títulos argumentados, experiencia laboral y reflexiones preliminares	49	
3. Ámbito de la búsqueda de empleo	52	
4. Ocupación demandada y la experiencia laboral (nivel provincial)	59	
5. Contrastación de perfiles DEM mediante análisis de conglomerados	60	
6. Breve referencia al entorno de San Juan del Puerto: perfiles DEM en relación a los hallados a nivel provincial.....	63	
Capítulo 5		
ANÁLISIS DEL DISCURSO DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO	 67 	
1. Actitudes y estrategias en la búsqueda de empleo	69	
1.1. Estrategias para la búsqueda de empleo	69	
1.2. Emprendimiento.....	71	
1.3. Medios utilizados para la búsqueda de empleo	72	
1.4. Fortalezas para el acceso al mercado laboral	74	
2. Consecuencias de la situación de desempleo	75	
3. Expectativas.....	78	
3.1. Características del empleo según sectores.....	78	



4. Cambios en el sistema de empleo.....	79
5. Desventajas para encontrar empleo.....	81
6. Percepción de las ofertas de empleo.....	83
7. Percepción de la formación por parte de demandantes.....	84
8. Percepción de los requisitos de las empresas empleadoras	86
Capítulo 6	
LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN HUELVA.....	 89
1. La formación profesional reglada en Huelva.....	91
2. La formación profesional no reglada en Huelva	97
3. La visión de los actores sociales implicados en la Formación Profesional.....	99
3.1. Formación Profesional reglada.....	99
3.2. Formación Profesional no reglada	103
3.3. Referencia específica a los sectores agrícola, industrial y hostelero	107
3.4. Demanda empresarial de Formación Profesional y Formación Para el Empleo.....	111
3.5. Algunas características del alumnado de Formación Profesional y Formación Para el Empleo	113
Capítulo 7	
CONCLUSIONES.....	 115
1. Propuestas	119
Capítulo 8	
BIBLIOGRAFÍA	 125
Capítulo 9	
AGRADECIMIENTOS	 127
Capítulo 10	
EQUIPO DE TRABAJO	 129
Anexo 1	
CARTOGRAFÍA DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO EN LA PROVINCIA DE HUELVA	 131
Anexo 2	
CARTOGRAFÍA DE LA OFERTA FORMATIVA EN LA PROVINCIA DE HUELVA	 159



INTRODUCCIÓN





En estas páginas se presenta un informe que afronta, a nivel provincial (Huelva), uno de los principales problemas de nuestra estructura económico-laboral: el desempleo. Se afronta mediante el primer paso a dar en cualquier proceso de toma de decisiones que pretenda solucionar problemas: la investigación seria y rigurosa de las diferentes dimensiones del problema detectado. Nuestra hipótesis de partida define *la formación* como herramienta fundamental para el tránsito al empleo de las casi cien mil personas en situación de *demanda de empleo* en la provincia. No obstante, la diversidad de las situaciones sociales, económicas y personales de los demandantes de empleo (DEM), la complejidad de las estructuras públicas y privadas vinculadas a la gestión del desempleo y de la formación, y otros muchos elementos intervinientes, matizan enormemente, como veremos aquí, las respuestas a las preguntas básicas que pretendemos responder.

Siendo conscientes de la importancia del contexto en un entorno paradigmático del “efecto mariposa”, asumimos la importancia del análisis de nuestro ámbito europeo, nacional y regional para situar adecuadamente la problemática y sus diferentes aspectos. En segundo lugar, hemos considerado como clave el conocimiento a fondo del colectivo de demandantes de empleo en la provincia, su caracterización en términos geográficos, sociodemográficos, económico-sectoriales y formativos. En tercer lugar, asumiendo un postulado participativo, hemos introducido la percepción subjetiva de los diversos colectivos DEM detectados, asumiendo que ningún problema puede ser solucionado de forma adecuada sin recoger la información de primera mano que los afectados pueden ofrecer: sus percepciones subjetivas, deseos, necesidades... Por último, como no podía ser de otra manera, es necesario un diagnóstico de la oferta formativa en la provincia, o lo que es lo mismo, con qué recursos contamos para subsanar los defectos que podamos detectar. Este diagnóstico formativo, además de analizar las iniciativas formativas del “paso-previo” al empleo, ha contado con la participación de los diferentes actores sociales con vinculación y/o responsabilidad en la formación.

Este esquema recién resumido muestra una sencillez de fondo que, como veremos, no siempre tiene su reflejo en los análisis que realizamos, ni en los resultados obtenidos. En las conclusiones del estudio se plantean discretamente los diferentes elementos que influyen en la relación formación - empleo, y se proponen líneas de actuación para hacer más eficiente dicha relación.

2

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA





1. Objetivos

Este estudio, realizado en y orientado a la provincia de Huelva, pretende cubrir el siguiente objetivo general: diagnosticar las necesidades de formación de la población desempleada para mejorar su empleabilidad.

De forma específica, el citado objetivo se ha desglosado en otros cuatro, a saber:

1. Conocer las particularidades del contexto sociolaboral desde el punto de vista de la oferta de trabajo.
2. Definir el perfil sociodemográfico, laboral y formativo de las personas desempleadas de la provincia de Huelva.
3. Conocer las percepciones, actitudes, expectativas y necesidades formativas de las personas desempleadas de la provincia.
4. Conocer y analizar la oferta formativa, oficial y privada, de la provincia de Huelva.

2. Metodología

Se han diseñado diferentes técnicas de investigación, adecuadas al carácter y necesidad de cada uno de los objetivos planteados.

Así, para el **Objetivo 1** se ha realizado un estudio basado en fuentes secundarias. Por un lado, se han recabado datos previamente recogidos por entidades o instituciones dedicadas a la investigación. Por otro, se ha recurrido a análisis ya realizados por autores o centros de análisis con rigurosidad demostrada. Se exponen a continuación las fuentes consultadas.

- BCE Banco Central Europeo (2013): “Suscripción de capital”, en <http://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/capital/html/index.es.html>, consulta a 28/12/2013.
- Datosmacro (2013): <http://www.datosmacro.com>, consulta a 28/12/2013.
- EFSF European Financial Stability Facility (2013): “About EFSF”, en <http://www.efsf.europa.eu/about/index.htm>, consulta a 27/12/2013.
- Eurostat (2013) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>, consulta a 28/12/2013.
- Extenda (2013): <http://www.extenda.es/web/opencms/fondo-documental/>, consulta a 28/12/2013.
- IECA Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2013): <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/>, consulta a 28/12/2013.
- INE (2013): <http://www.ine.es>, consulta a 28/12/2013.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013): <http://www.empleo.gob.es/index.htm>, consulta a 28/12/2013.



- Parlamento europeo (2013): “Elecciones europeas”, en [http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/00ocdc9d4/Participación-\(1979-2009\).html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/00ocdc9d4/Participación-(1979-2009).html), consulta a 28/12/2013.
- Unión Europea (2012): “Versión consolidada del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea” Diario oficial de la Unión Europea, 326/49, 26/10/2012, en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:0047:0200:ES:PDF>, consulta a 28/12/2013.
- Unión Europea (2013): http://europa.eu/pol/comm/index_es.htm, consulta a 27/12/2013.

Para el **Objetivo 2**, se ha recurrido al análisis de la base de datos más completa que, sobre personas demandantes de empleo (DEM) de la provincia de Huelva, pueda ser accesible. Se trata de los datos que obran en poder de la Administración Autonómica (Junta de Andalucía, Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Tras mantener una reunión en su sede de Sevilla con las personas responsables del Observatorio ARGOS (servicio estadístico del SAE), les fueron solicitados por escrito los microdatos que las Oficinas de Empleo de la provincia tenían en sus archivos, recogidos cara a cara de los DEM (sistema HERMES), a la última fecha disponible (a 30 de septiembre de 2013).

Las variables solicitadas al SAE fueron aquellas directamente relacionadas con los objetivos del proyecto que nos atañe. No obstante, la disponibilidad de información de algunas de las variables era limitada, por razones de carácter técnico y también por las propias del plazo de ejecución de la investigación que aquí se presenta. El alto nivel de detalle y desagregación de los valores de algunas de las variables de la base de datos original ha necesitado una recodificación y filtrado minucioso de la información. Tras el proceso de depuración y filtrado, las variables analizadas para cubrir el Objetivo 2 fueron las siguientes: sexo, año de nacimiento, nacionalidad, municipio, nivel formativo, número de horas de formación complementaria, titulación académica, idiomas, ocupación demandada, ámbito (geográfico) de búsqueda de empleo, experiencia laboral (qué profesión), experiencia laboral (en meses). El total de casos que ha compuesto la base de datos objeto de análisis ha sido 96893 (DEM de la provincia de Huelva a 30-09-2013).

Para el abordaje del **Objetivo 3** se ha diseñado una estrategia de recogida de datos y análisis subsiguiente de corte cualitativo: una batería de cuatro grupos de discusión, al objeto de profundizar en los diferentes discursos sociales subyacentes en la diversidad que se presupone a un colectivo (cada vez más) complejo, como es el de los DEM. La tipología, número y composición de estos grupos vino definida por el análisis de conglomerados (en dos fases, *two step clustering*) de las características de los DEM. Una vez optimizado, el modelo resultante incluyó las siguientes variables en el proceso de clústerización: sexo, edad, municipio de residencia, número de horas de formación complementaria, titulación académica, conocimiento de idiomas, ocupación demandada, ámbito geográfico en el que busca empleo y ocupación en la que presenta experiencia profesional. El proceso arrojó tres agrupaciones claras, que suponen tres perfiles básicos de DEM de la provincia, a saber: jóvenes y formados (*JASP*), procedentes de la construcción y perfil agrícola. De este modo, se diseñaron, convocaron y celebraron tres grupos de discusión, cada uno de ellos correspondiente a uno de los tres perfiles detectados en el análisis *clúster*. A estos tres grupos se añadió uno más, de composición mixta, con la intención de que el análisis posterior mostrase las posibles diferencias inter-discursivas en el cara a cara de la misma sesión.



La composición de cada grupo de discusión quedó como sigue:

Grupo JASP:

- Mujer. 25 años. Licenciada en periodismo. Soltera. Nunca ha trabajado.
- Mujer. 27 años. Ingeniero Técnico en Informática de Gestión. Casada sin hijos. 1 años y medio en paro.
- Mujer. 31 años. Licenciada en Empresas. Soltera. 10 meses en paro.
- Mujer. 31 años. Licenciada en derecho. Soltera. 1 año en paro.
- Mujer 29 años. Ciclo Superior de Formador Ocupacional. Estudiante de 3º psicología. Soltera. 5 meses en paro.
- Hombre. 27 años. Licenciado en Derecho y Master. Soltero. 2 años en paro.
- Mujer. 36 años. Licenciada en Pedagogía, estudiante de Psicología. Casada con 1 hijo. 2 meses en paro.
- Hombre. 41 años. Técnico de Plantas Químicas. Casado con 2 hijos. 2 años en paro.
- Mujer. 26 años. Licenciada en física. Nunca ha trabajado.

Grupo Construcción:

- Hombre. 50 años. Oficial de yesero. Casado sin hijos. 5 años en paro.
- Hombre. 42 años. Pintor. Casado con 2 hijos. 3 años en paro.
- Hombre. 36 años. Peón de obra. Separado con 1 hijo. 2 años en paro.
- Hombre. 40 años. Yesero. Casado con 2 hijos. 5 años en paro.
- Hombre. 25 años. Peón de obra. Soltero. 1 año en paro.
- Hombre. 34 años. Albañil. Soltero con 1 hijo. 6 meses en paro.
- Hombre. 22 años. Peón de obra. Soltero con 1 hijo. 2 años en paro.

Grupo Agricultura:

- Hombre. 54 años. Peón agrícola. Divorciado 2 hijos. 5 años en paro.
- Mujer. 33 años. Trabaja en cooperativa. Soltera. 6 meses en paro.
- Mujer. 36 años. Peón agrícola y camarera de piso. Separada 1 hijo. 3 meses en paro.
- Mujer 31 años. Peón agrícola. Casada 1 hijo. 4 años en paro.
- Hombre. 33 años. Peón agrícola y camarero. Soltero con 2 hijos. 1 año en paro.
- Mujer. 40 años. Peón agrícola. Soltera con un hijo. 11 años en paro.
- Hombre. 46 años. Peón agrícola y albañil. Casado con 5 hijos. 6 años en paro.

Grupo Mixto:

- Mujer. 23 años. Camarera y peón agrícola. Soltera. 5 meses en paro.
- Hombre. 42 años. Ayudante topógrafo, albañil y peón de obra. Casado con 2 hijos. 2 años y 6 meses en paro.
- Hombre. 24 años. Camarero y estudiante de licenciatura de psicología. Soltero. 4 años en paro.
- Mujer. 25 años. Ciclo Superior Educación Infantil. Soltera. No ha trabajado cotizando.
- Mujer. 36 años. Peón agrícola, limpiadora y cuidadora. Casada con 2 hijos. 5 años en paro.
- Hombre. 33 años. Peón de construcción. Soltero con 1 hijo. 6 años en paro.
- Hombre. 25 años. Peón agrícola y peón de construcción Soltero con 2 hijos. 2 años en paro.
- Hombre. 34 años. Fontanero. Casado con 2 hijos. 1 año y 6 meses en paro.



El guión de temas que se llevó a las sesiones de grupo, y en base al cual se orientó la recogida de información, pretendía recoger las temáticas incluidas en el Objetivo 3. En concreto, el que sigue:

Presentación

- Exposición individual breve de la situación de cada persona (estado civil, vive solo-pareja-compañeros/as, hijos, residencia... situación en general), su formación, sector donde ha trabajado o le gustaría trabajar, su experiencia laboral (si la tiene)...

Introducción

- La realidad actual: contexto general, economía-empleo-desempleo, responsables...

Actitudes

- Búsqueda de empleo. Estrategia o actividades para ello.
- ¿Estamos preparados para trabajar? ¿Cuáles son vuestras bazas? ¿Cómo afrontáis la búsqueda de empleo?
- ¿Diríais que os afecta personalmente estar desempleados? (aspectos psicológicos, relacionales, sentimentales...)

Expectativas

- Describid vuestras aspiraciones laborales, es decir, qué tipo de empleo es para vosotros el ideal. Por qué.
- Describid con qué tipo de empleo os conformaríais, es decir, aceptaríais como mínimo (sector, actividad, condiciones laborales...).
- ¿En qué plazo os veis trabajando en unas condiciones aceptables para vosotros?
- ¿Cuáles son los problemas principales que encontráis en la búsqueda de empleo?

Necesidades formativas

- ¿Qué creéis que os falta para encontrar empleo, qué necesitáis? (actitud, la situación-contexto, la formación).
- ¿Cuál creéis que es el “empleado ideal” para las empresas? Habilidades - capacidades y formación ¿Qué buscan las empresas?
- ¿Qué importancia le dais a la formación para encontrar trabajo? (¿hay otras cosas tan importantes o más importantes que la formación? ¿Cuáles?)

Para cubrir el **Objetivo 4**, este trabajo ha centrado su atención en el análisis de la oferta formativa vinculada al desempeño profesional, es decir, aquella posicionada en el escalón previo al puesto de trabajo, aquella que posibilita el desempeño de un empleo. Se comprende, en este sentido, a la formación profesional reglada (FP) y no reglada (denominada formalmente “formación para el empleo”, FPE). La formación universitaria podría entenderse como formación reglada, aunque dificultades en el acceso a los datos de universitarios egresados han imposibilitado su análisis con la suficiente profundidad.



Se han diseñado dos herramientas de investigación complementarias, una cuantitativa y otra cualitativa, para la realización del diagnóstico formativo. Por una parte, desde el enfoque cuantitativo, se ha generado una base de datos ex-profeso con la oferta formativa profesional en la provincia de Huelva, comprendiendo tanto la formación profesional reglada (FP) como la formación profesional para el empleo (FPE). La fuente de información para la configuración de esta base de datos ha sido la página web de la Consejería de Educación, complementada por el Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía, del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, desde el punto de vista cuantitativo, se ha analizado la oferta total de iniciativas formativas consideradas *profesionales* según los criterios del presente estudio, en toda la provincia de Huelva. La base de datos quedó configurada con las siguientes variables: área formativa, familia formativa, nivel de acceso, expedición de certificado profesional, tipo de formación (FP, FPE), municipio, prácticas, horas del curso, modalidad, colectivo al que se dirige, sector de actividad.

La segunda herramienta para el diagnóstico de la oferta formativa ha sido una entrevista en profundidad con los actores sociales más relevantes, implicados en dicha oferta formativa. Para detectar y seleccionar dichos actores se realizó un análisis documental (normativa y legislación), unido a una consulta previa a expertos, que arrojaron los siguientes actores sociales a entrevistar: Servicio Andaluz de Empleo, Institutos de Enseñanza Secundaria, Universidad, sindicatos, empresas (con objeto social formativo), Administraciones locales (Ayuntamientos, Diputación Provincial) y asociaciones-fundaciones vinculadas a la oferta formativa provincial. Se han realizado un total de 9 entrevistas en profundidad, a personas representantes de estos actores sociales (una entrevista por actor, dos para el caso de los IES).

El guión seguido por los técnicos en el trabajo de campo se ha articulado en torno a los siguientes temas, acorde con lo dictado en el Objetivo 4:

La formación - oferta formativa, en general

- Recorrido general por la situación actual de la formación (oferta formativa) existente (en nuestra provincia):
 - Pública-oficial y privada.
 - Reglada y no reglada.
 - Políticas formativas.
 - Qué actores se observan en el ámbito de la formación y qué papeles juegan.
 - ¿Es adecuado el abanico formativo existente? ¿Por qué?
- Formación que más demandan las empresas (perfil general, titulaciones y habilidades-competencias).
- Formación que más demandan los desempleados.
- Formación que más necesitan los desempleados.

La formación – oferta formativa de su institución.

- ¿Qué papel juega su institución en la oferta formativa? ¿Qué dimensión formativa diría vd. que aporta su institución?
- Autocrítica de la oferta de su institución (como es y cómo debería ser).



- ¿Qué relación existe entre su institución y los empleadores? ¿Qué relación debería existir, o cómo debería ser dicha relación -caso de que ya exista-?
- ¿Quiere añadir algo más?

Como mejoras para los Objetivos 2 y 4, se ha realizado un estudio geográfico, consistente en la representación cartográfica de las variables que, tras los análisis estadísticos y cualitativos, han sido consideradas como más interesantes de cara al diagnóstico de la oferta laboral y de la oferta formativa, núcleo central de esta investigación. La representación cartográfica cumple una función expresiva muy interesante, dado que a un golpe de vista podemos observar cómo se distribuyen en el territorio los indicadores elegidos.

Adicionalmente, se ha realizado un proceso de consulta a expertos, con formato similar a la técnica delphi, aunque limitado por los plazos de ejecución del proyecto de investigación. Esta técnica ha cumplido una doble función. Por una parte, ha servido para realizar una triangulación inter-pares de las posibles conclusiones sobre los principales resultados obtenidos. Por otra parte, y como propio del enfoque delphi, ha servido para producir y ranquear una serie de propuestas de acción en el corto plazo para afrontar los elementos clave detectados en relación a la demanda laboral, así como algunas otras de carácter más estratégico, orientadas al medio-largo plazo.

El proceso consistió en los siguientes pasos: 1) Los principales resultados, en formato esquemático, fueron ofrecidos a cinco expertos en la realidad socioeconómica de la provincia, expertos de diversas áreas científicas y ámbitos de desempeño (público y privado), entre los cuales se mantuvo el anonimato. 2) Se les solicitó una reflexión general por escrito sobre el global de los datos, así como también la definición de entre tres y cinco aspectos o elementos, ranqueados en importancia, surgidos del análisis personal de los datos. 3) Sobre estos elementos, se les pidieron acciones en doble plazo en pos de su solución; corto plazo (referido a, máximo, un año) y medio-largo plazo (dos-tres años en adelante). 4) Se otorgó una puntuación de 1 a 5, a cada uno de los elementos o problemas señalados, en función de la importancia que cada experto otorgó a tales elementos, de manera que las propuestas nombradas en común sumaban los puntos del ránking realizado por cada uno de los expertos. Como resultado, se obtuvo un ránking de importancia, en el corto y medio-largo plazo, de las acciones o estrategias señaladas por los expertos. 5) El listado total de acciones (sin ranquear) fue remitido de nuevo a los expertos, excluyendo los propios de cada experto de dicho listado. Se les pidió que puntuaran de 1 a 5 cada una de ellas. Con esto se conseguía que cada experto, además de valorar sus elementos (en primera instancia), valorase también las propuestas de los demás.

Este proceso *pseudo-delphi* ha sido realizado en común con otros estudios simultáneos cuya temática es muy afín y complementaria a la que aquí se desarrolla. En concreto, los principales resultados del “Estudio sobre las necesidades de personal en los sectores de agricultura, hostelería e industria” en el mismo ámbito geográfico, fueron ofrecidos también a la valoración de los expertos conforme al proceso descrito. De este modo, las conclusiones de ambos estudios, el que aquí se presenta y el recién citado, tienden a ser complementarias, en base a una coherencia temática y complementariedad analítica

3

ANÁLISIS DEL CONTEXTO





Esta sección del informe pretende poner en situación los elementos objeto del análisis en el global de la investigación: oferta - demanda de empleo y formación en la provincia de Huelva. La comprensión de la dinámica socioeconómica provincial ha de aproximarse desde la situación económica global, donde la crisis de 2008 ha tenido una enorme repercusión en las economías de casi todo el globo con gran incidencia en aquellas donde el valor especulativo era una realidad. En este sentido, la Unión Europea y sobre todo la Eurozona ha sufrido un duro revés en valores de empleo, PIB, participación social; así como en sus políticas económicas y en la evolución que sus datos han experimentado además de algunas de las medidas que se han llevado a cabo para paliar en lo posible la incidencia de la crisis.

Desde este punto, se avanza para realizar un análisis más exhaustivo de la situación en España; primero a través de datos macroeconómicos como la prima de riesgo, el Producto Interior Bruto (PIB) o su estructura según la aportación de los diferentes sectores de actividad a la riqueza del país, para pasar a valores más vinculados a la economía interna como el Índice de Precios al Consumo (IPC), el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) o la evolución de los salarios que tienen una incidencia directa con datos laborales como valores de población desempleada, población activa u ocupada y que crean el contexto social en el cual se desenvuelve el mercado laboral interno.

El siguiente nivel abordado es el contexto regional en el cual se desenvuelve; es decir el de la comunidad autónoma andaluza, que históricamente se ha distinguido por un mercado laboral con características peculiares respecto al resto del Estado. De esta forma, se desgana primero el contexto social a través de datos censales, para pasar a los datos sobre desempleo, actividad y ocupación, generales y por sectores.

Dentro del mercado de trabajo se presenta información respecto a la estructura del mismo en función a la tipología de empresas y su contexto en los últimos años; todo ello, teniendo en cuenta el deterioro del propio mercado de trabajo, con datos referidos a la destrucción de empleo, concurso de acreedores y expedientes de regulación realizados en el periodo que abarca la crisis económica y que permite obtener una visión más clara de la evolución.

A continuación se muestra una comparativa de las diferentes provincias de la comunidad autónoma. Se desganan datos referentes a la estructura productiva, de población en torno al mercado laboral y de la evolución de las empresas que soportan este mercado. Dentro del marco onubense, los datos aportados se centran primero, al igual que en el apartado regional, en el marco poblacional, el nivel formativo por sexo y edad. Datos económicos y laborales referentes a la población activa, la evolución del número de empresas existentes y de la actividad económica en la provincia. También se reflexiona sobre datos más concretos sobre exportaciones/importaciones 2006-2011, el peso relativo de la provincia en el PIB andaluz y la aportación de los sectores al valor total de la provincia. Por último, se aportan una serie de datos socioeconómicos y demográficos sobre San Juan del Puerto, con la intención de sutura este municipio en los diferentes contextos que se han ido relacionando.



1. El contexto internacional y europeo: crisis económica y desafección política

Desde su creación, el marco de la Unión Europea tanto en una vertiente social, como política y sobre todo económica, ha servido de faro hacia el progreso y el avance. Desde sus orígenes, con una visión puesta en la mejora de las relaciones dentro del entorno del continente sin olvidar el cariz social que Europa ha adquirido desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial.

Sin duda, pieza clave en los orígenes y desarrollo de la alianza internacional europea se encuentra el factor económico o comercial que, ya con la creación en 1951 de la Comunidad Europea del Carbón y el Acero, ha sido el eje transversal hacia una unión mercantil con la que incentivar el mercado interior desarrollando políticas de libre comercio y de unión aduanera; así como el mercado exterior promoviendo acuerdos comerciales en base a su elevado poder negociador como primera potencia económica mundial -representa el 20% del comercio internacional (Unión Europea 2013).

Uno de los acontecimientos más significativos y trascendentes en la historia de Europa tuvo lugar tras el acuerdo de la creación de una divisa común en previsión de la unión económica y monetaria planificado primero en el Tratado de la Unión Europea (1993) y ratificado y acordado en Madrid (15 de Diciembre de 1995) para su implantación y puesta en circulación en la denominada “Zona Euro” a partir del 1 de Enero de 2002. Como medio de coordinación, gestión y Administración se acordó igualmente la creación del Banco Central Europeo (BCE) en sustitución del Instituto Monetario Europeo y adquiriendo además rango de institución Europea tras la firma del Tratado de Lisboa en 2009 (Unión Europea 2012).

El BCE en unión con los Bancos Centrales Nacionales –BCN- constituyen el Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC) tal y como recoge el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) se encarga desde su creación y la unión monetaria en la Eurozona de toda política económica vinculada con la propia unión como el control de la inflación, la estabilidad de precios, administración del cambio de divisas, la definición y ejecución de las políticas monetarias, la vigilancia y fiscalización del buen funcionamiento del mercado financiero y sobre todo, de la emisión de la moneda europea – Euro - entre otras muchas funciones determinadas a lograr la asimilación y unificación económica así como apoyar las políticas económicas generales de la Unión con el fin de contribuir a la realización de los objetivos de la Unión establecidos en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea. Todo esto ha obligado a los Estados de la Eurozona a renunciar al control de sus políticas monetarias limitando la posibilidad de la ejecución de políticas fiscales expansionistas destinadas a solventar, desarrollar o promover situaciones económicas concretas de forma individual.

Por todo ello, el papel del SEBC es capital en cuanto a la vinculación indisoluble de los Bancos Centrales de los países miembros junto con el BCE, tanto en los BCN pertenecientes a la zona Euro como los que se encuentran fuera de este marco económico, los cuales son en conjunto y a su vez quienes asignan de forma individualizada en Cada caso el capital con el que éste cuenta, de forma que todos los Bancos Centrales participan en mayor o menor medida en el capital (BCE 2013).

A través de esta unión monetaria, las instituciones europeas y los Estados miembros buscan el reforzamiento primero de manera interna eliminando costes de transacción entre monedas comunitarias, mejo-



rando la asignación de los recursos dentro de la zona Euro repercutiendo en el aumento de inversiones extranjeras y en la estabilidad de la prima de riesgo de los Estados pertenecientes, una mayor estabilidad de los precios del mercado y sobre todo en las finanzas públicas con lo que lograr un mayor control y supervisión sobre éstas. Por otro lado, esta unión pretende ofrecer una imagen de fiabilidad, credibilidad y disciplina frente al mercado global obteniendo mayor peso como economía conjunta en el marco mundial repercutiendo en la competitividad del mercado europeo frente a otras economías.

Por último, toda esta vertebración de la Unión Europea en los frentes políticos, administrativos, geográficos, sociales y económicos quedó plasmado en la ratificación en 2007 del Tratado de Lisboa – en vigor desde 2009 - el cual asienta las bases hacia una Unión más eficaz en sus diferentes acepciones además consolidar sus nuevas o reformadas estructuras, y sobre todo, otorga a la Unión Europea personalidad jurídica propia.

La construcción internacional de la nueva Unión Europea ha estado acompañada a lo largo de su trayectoria por una expansión social y económica en las últimas décadas que auguraba el fortalecimiento cada vez más palpable y real de sus Estados miembros y por ende de la ciudadanía europea. No solo eso, si no que el esparcimiento hacia los Estados independientes del este de Europa se presagiaba como una realidad irremediable al objeto de construir un marco global más amplio y fortalecido.

Pese a la heterogeneidad de un entorno multicultural y plural, con una enorme diversidad en crecimiento poblacional, rentas económicas, de tejido productivo y de desarrollo socioeconómico; el marco histórico de expansión económica a nivel mundial facilitó la incursión del proyecto Europeo y el rápido avance de éste en un medio de bonanza donde la gobernanza ha sido generalmente cómoda con la base pragmática de los resultados como justificación del propio crecimiento.

A raíz de la crisis económica y financiera destapada a finales de 2007 tras el pinchazo de la burbuja inmobiliaria unido a los desequilibrios en las balanzas de pagos, la acumulación de deuda pública y a casos individualizados de problemas estructurales en el tejido productivo – caso del Estado Español – en Europa irrumpió la denominada Crisis de la Zona Euro, que desde los primeros meses comenzó a actuar de manera cada vez más palpable sobre las economías de los Estados miembros de la Zona Euro.

Esta crisis en su base se centra en el crecimiento de la deuda pública de numerosos países lo que provocó la desconfianza de los mercados respecto a sus balanzas de pagos disparando en muchos casos la prima de riesgo de los Estados implicados provocando una falta de liquidez e inversión, que a su vez repercutió en el destape de la realidad de numerosas instituciones bancarias con gran cantidad de activos tóxicos y en muchos casos con grandes deudas económicas. La escasez de recursos financieros y de poder hacer frente a la adquisición de nuevos créditos y bonos con los que financiarse provocó la caída respecto a la solvencia de algunos Estados miembros provocando un contagio financiero que ha terminado con la necesidad de rescatar a dichos Estados a través de estímulos y de partidas económicas con las que preservar la estabilidad financiera de la Zona Euro. La herramienta de estabilización sería el Fondo Europeo de Estabilidad Financiera creado a tal propósito por los 28 Estados miembros en 2010. Gracias a estos fondos se ha podido destinar paquetes de rescate económico a Grecia en dos ocasiones, Irlanda, Portugal, Chipre y el sistema bancario español con los que hacer frente a la enorme deuda pública que muchos aún hoy continúan poseyendo (EFSF 2013).



Desde el estallido de la crisis europea, la Unión ha evidenciado sus carencias y debilidades, ocultas en los momentos de pujanza económica, y que han provocado una degradación en los últimos años de la economía y del mercado de trabajo. E incluso se han llegado a cuestionar sus fundamentos ante la debilidad de los principios democráticos que la sostienen, como se comprueba en el crecimiento exponencial del índice de desafección comunitaria y de los principios democráticos de los ciudadanos con índices cada vez más bajos de participación en las elecciones europeas – 61,99% en 1979; 43,99% en 2009 - donde la incorporación de nuevos Estados miembros al complejo sistema de la Unión no ha conllevado el crecimiento en la participación; más bien todo lo contrario, puesto que con algunas salvedades como los casos de Chipre o Malta, donde el índice de participación supera la mitad de los votantes, el resto de miembros adheridos en el último lustro y medio apenas mantiene índices cercanos al 30% en los últimos comicios celebrados en el año 2009 (Parlamento Europeo 2013).

2. Crisis económica, desempleo y macroeconomía europea.

Por otro lado, los altos índices de Desempleo que se registraron a partir del año 2007, fecha en la que se firmaba el último de los Tratados (Lisboa) y que colocaba el punto de partida de la crisis económica, han minado aún más la autoestima y la fe en una entidad que no es capaz de afrontar con rigor las demandas de estabilidad y seguridad que la ciudadanía les solicita.

Así, acorde al decrecimiento de la economía interna, la tasa de desempleo en ambas zonas han sufrido una evolución a la inversa, esto es, pasando en los 6 últimos años del 7,58% en el año 2007 al 11,38% en el año 2012 para la zona Euro¹, lo que supone un incremento de casi 4 puntos porcentuales. Estas cifras, aunque muy alejadas de las que marca el desempleo existente en España, recogen porcentajes considerablemente altos para al resto de Estados miembros donde antes de la crisis económica los valores de población activa sin empleo rozaban el 5%, duplicándose en la actualidad. Observando los valores, se llega además a la conclusión de cómo durante el último año se ha producido un repunte similar al ocasionado en el año 2009, lo que provoca un clima de desconcierto e incredulidad de la población comunitaria por la inexistencia de medidas efectivas que puedan contrarrestar el crecimiento negativo en materia laboral.



TABLA 1

Desempleo UE- Eurozona - España

	Unión Europea (28 Estados)	Eurozona	España
2007	7,24	7,58	8,28
2008	7,09	7,63	11,38
2009	9,01	9,58	18,02
2010	9,68	10,11	20,07
2011	9,69	10,16	21,68
2012	10,49	11,38	25,08

Fuente: Eurostat 2013, INE 2013

¹ Euro área (EA13-2007, EA15-2008, EA16-2010, EA17-2012)



Por otra parte también resulta significativo observar cómo la eurozona ha sufrido en mayor medida la lacra del desempleo que el conjunto de todos los Estados Miembros del tratado de Unión, que actualmente abarca 28 países soberanos en donde el incremento ha sido en el último sexenio de un 3,25%; es decir un 0,55% menos que la región enmarcada en la zona Euro la cual ya partía en el año 2007 con un índice de desempleo superior en 0,34%. Ello ha provocado el escepticismo en las políticas económicas y monetarias por no lograr una reducción de este índice y verse superados por el conjunto de la Unión con numerosos Estados con un sistema bancario aún soberano. No obstante, el crecimiento de ciertas economías emergentes en algunos países del este de Europa ha servido como bálsamo para que estas cifras sean inferiores al del mercado del Euro no siendo la rigidez del sistema financiero la única causa de esta diferencia.

Igualmente, las escasa efectividad de las medidas de control han puesto de relieve la falta de mecanismos y planes de ajuste con los que frenar el impacto de situaciones adversas y difícilmente predecibles como las vividas en los últimos años; una escasez de previsión que ha debilitado la imagen y argumentos de una Unión Europea que se enfrenta a uno de los mayores contratiempos desde su creación. Es más, la falta de un desarrollo completo como refleja la inexistencia de una unión fiscal acorde a la unión monetaria por parte de la propia institución han reflejado una falta de coordinación entre las partes implicadas.



TABLA 2

Evolución anual PIB zona Euro

Fecha	PIB mil. Euro	Var. anual
2012	9.483.797 €	-0,7%
2011	9.494.028 €	1,6%
2010	9.153.218 €	2,0%
2009	8.907.494 €	-4,4%
2008	9.162.363 €	0,4%
2007	8.938.315 €	2,9%
2006	8.455.404 €	3,2%
2005	8.048.123 €	1,7%
2004	7.771.786 €	2,2%

Fuente: Eurostat, 2013

Si se preveía que el propio sistema corrigiese de forma interna los posibles desequilibrios existentes entre los Estados y regiones, la falta de un liderazgo claro y de un plan de acción conjunto ha provocado que algunas medidas adoptadas de forma unilateral hayan terminado por minar y perjudicar a otras economías dentro de la propia zona, incrementando divergencias entre países en torno a materias tan sensibles como el endeudamiento o la competitividad lo que a su vez ha provocado un profundo resentimiento en los índices globales.

Una muestra de ello se desprende al realizar un análisis de la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) dentro de la zona Euro durante los últimos 9 años (Eurostat 2013) en los que el crecimiento anual marcó desde 2004 un incremento superior al 1% con repuntes en torno al 3% respecto al año anterior como en



los ciclos de 2006 y 2007 para posteriormente experimentar un escaso crecimiento en 2008 del 0,4% y provocar por primera vez una profunda desaceleración en 2009 con una caída del PIB del 4,4%. Si bien estos datos obtuvieron un rebrote en 2010 y 2011 con un 2,1% y 1,6% respectivamente, en 2012 nuevamente experimentaron un descenso, en este caso del 0,7%.

 **TABLA 3**
Déficit anual PIB zona Euro

Fecha	Millones €	Var. anual
2012	-352.683 €	-3,7%
2011	-390.708 €	-4,1%
2010	-569.469 €	- 6,2%
2009	-566.498 €	-6,3%
2008	-196.366 €	-2,1%
2007	-61.196 €	-0,7%
2006	-115.431 €	-1,3%
2005	-204.423 €	-2,5%

Fuente: Eurostat 2013.

Las políticas llevadas a cabo en época de pujanza adolecían de revestimiento comunitario con decisiones en políticas monetarias, que beneficiaron a algunos y fueron contraproducentes en lo estructural para otras economías. A su vez, el crecimiento durante estos años reflejó una asimetría entre índices bajos de progresión en los países de Europa Central y un gran dinamismo en las regiones periféricas como en el caso de España la cual logró un superávit en su economía en el trienio 2005-2007 con 1,9% de media en dicho periodo. Este desarrollo basado en el modelo de crecimiento dispar – los primeros con una baja demanda interna, todo lo contrario que los segundos –ha llevado tras la crisis a provocar grandes desajustes y déficits – 10,60% sobre el PIB en 2012 para España- en las respectivas economías de estos últimos dejando una vez más a la vista las distancias existentes entre algunos Estados dentro de la zona Euro.

En los últimos dos años, y como medida para otorgar liquidez a las bancas nacionales y al mercado, el BCE ha puesto en funcionamiento diversos programas destinados a promover el flujo de capital e inundar el mercado para que los Estados en problemas puedan hacer frente a la crisis soberana que atraviesan y reactivar así la economía.

No obstante, valores tan determinantes como la Deuda Pública señalan aún serios problemas en la región del Euro; así la Deuda alcanzó en la zona Euro en 2012 un valor del 90,60% del PIB, un 24,20% más que respecto al año 2007, momento en el que la deuda se situó en uno de sus mínimos históricos con un 66,40% del total del PIB. Desde dicha fecha, la evolución ha ido en incremento hasta situarse en las cifras actuales que continúan marcando máximos históricos en el año 2013 por lo que las medidas aportadas aún distan mucho de lograr el efecto deseado.

No obstante, parte de estas medidas han ido destinadas al control y supervisión de las economías y las balanzas fiscales de ciertos Estados - entre los que se encuentra el español – quienes han adquirido com-



promisos concretos en cuanto a la ordenación de sus gastos y recursos. A través de este tipo de medidas, el déficit de la región monetaria se ha situado en el 2012 en un 3,70% lo que equivale a 352.683 tras tres años de reducción al marcar en 2009 el máximo histórico con un 6,30% de déficit sobre el PIB comunitario; si bien las cifras actuales aún se sitúan bastante lejos del 0,70% que este índice marcaba en el año 2007.

Por su parte, el Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) experimentó oscilaciones importantes tras el inicio de la crisis, las cuales demuestran la evolución y el efecto dentro de las economías domésticas. Si bien durante los primeros momentos el incremento de los precios de consumo se mantuvo alto, a partir de Junio del año 2008 se apreció un fuerte descenso llegando a colocarse en marcadores negativos marzo del año 2009, tendencia que se sucedió durante los próximos meses. Estos datos nos permiten apreciar el descenso que experimentó el consumo en toda la Unión monetaria; si bien a partir de 2011 se logró retornar a indicadores anteriores a la crisis con un crecimiento global en torno al 2% y 3%, pese a que este dato ha vuelto a experimentar una nueva recaída en los últimos meses.

Todo esto ha provocado entre la ciudadanía Europea un clima social y laboral muy diferente al existente antes de llegar la actual situación económica, si bien, la incidencia como se ha comentado anteriormente, ha afectado de manera diversa a los Estados pertenecientes a la Eurozona en la cual algunos de éstos han sufrido un duro revés en sus economías domésticas como es el caso de España, país donde la crisis se ha sentido con mayor virulencia.

Podemos afirmar por tanto que atendiendo a la información que estamos exponiendo, y refiriéndonos al Estado Español, no sólo se ha derrumbado un modelo productivo en el cual se había sostenido la economía, sino que se ha dado un giro al propio sistema social repercutiendo e incidiendo tanto en valores como en hábitos de la ciudadanía, la cual ha absorbido de una forma más palpable esta serie de sucesos.

3. Evolución y situación socioeconómica de España

Desde los primeros momentos de la crisis, España ha sido uno de los países donde la incidencia ha sido mayor. Se pueden utilizar muchos factores para describir y explicar el motivo de esta situación si bien hay que fijarse en una serie de datos que además pueden ayudar a entender el momento que actualmente se atraviesa.

En un contexto geográfico, con la salvedad de Irlanda cuya economía tuvo que ser rescatada, los países que más han sufrido las consecuencias de la crisis económica en la eurozona quedan recogidos en el marco mediterráneo siendo estos casos los de Grecia, Portugal, Malta – todos ellos rescatados por la Unión Europea- y España.

En el caso español se suman dos factores claves: por un lado la crisis coyuntural que ha experimentado en un marco económico mundial con un sistema capitalista enraizado con el contexto global y sobre su adhesión en la Unión Europea y la zona Euro. Por otro, la crisis estructural que sufre el país ha ocasionado un mayor desgaste en la economía interna, lo cual se ha visto reflejado en datos que, pese a que desgranaremos más tarde son de vital reseña como la evolución de la prima de riesgo – y por tanto la desconfianza de los mercados externos para ceder prestamos e invertir, y sobre todo con los altos índices



de población desempleada, siendo España el país con una de las tasas más altas junto a Grecia con un 26,2% a finales de 2012.

Durante la fase expansiva de la economía Española, el nivel de endeudamiento experimentó un fuerte crecimiento, lo cual unido a otros factores como la fuerte dependencia al sector de la construcción, la inexistencia de una política estable de crecimiento a largo plazo o valores ligados a la inversión, ha llevado a que tras la caída económica el coste de absorber todos estos desequilibrios haya sido a través de fuertes medidas de reajuste presupuestario; medidas que están repercutiendo aún más negativamente a la hora de lograr reactivar la economía y que se están haciendo sentir en todos los ámbitos y estamentos sociales, así como todos los niveles y sectores productivos ante la falta de inversión y de circulación de capital.

Tras la explosión de la crisis global, España ha sufrido un deterioro en las inversiones, con una evolución de la prima de riesgo exponencial en los últimos años y que conllevó la solicitud por parte del Gobierno de la ayuda financiera con la cual poder hacer frente a la recapitalización de la banca con problemas. Entre los años 2004 y 2005, España alcanzó un índice en su prima de riesgo – diferencia en el interés respecto al bono de referencia alemán a 10 años – de -5,7 lo cual supuso un hecho histórico en la evolución de las inversiones en torno a su economía. A partir de entonces y de forma mucho más acentuada tras el punto de inicio de la crisis, el indicador comenzó a escalar posiciones no bajando de los 100 a partir del ecuador del año 2010 fecha en la que comienza a dispararse superando en Julio de 2012 la barrera de los 600 puntos y alcanzando su máximo histórico en dicho mes con una puntuación de 632.

La propia idiosincrasia del sistema productivo español también se ha visto afectada respecto a la incidencia de los sectores claves en su aportación al conjunto de la economía. Así, se puede apreciar cómo el desarrollo hacia el tercer sector fueron pieza clave del crecimiento económico del país durante las últimas décadas del pasado siglo; cambios vinculados a las revertebraciones de un Estado en una profunda modificación política y social. Sin embargo, es con el comienzo del siglo cuando se producen las principales variaciones en el propio sistema y sobre todo en el sector vinculado a la construcción, el cual alcanza por primera vez cotas superiores al 10% del peso total, en detrimento de la Industria y comercio y el sector primario, los cuales son absorbidos por el primero y en algunas décimas por el sector servicios, que comenzó a mantener sus índices tras un crecimiento relevante en las últimas décadas del siglo XX, en gran parte a costa del sector primario y la industria.

No obstante y tras el estallido de la burbuja económica, el principal perjudicado ha sido el sector Servicios, a pesar de que éste acaparaba casi tres cuartas partes del total de valor interno. En el otro extremo, el sector Industrial y de la energía es el que ha absorbido mayor peso en la economía con un crecimiento durante el periodo 2009 -2011 de casi 2 puntos, tras alcanzar su mínimo histórico. También cabe destacar al sector de la construcción el cual tras la significativa caída con el estallido de la crisis, ha comenzado a repuntar debido al margen de crecimiento que tiene por delante si bien es un sector que de obtener más relevancia fuera de ciertos márgenes, podría volver a perjudicar de nuevo a la economía española.

Por otro lado, el número de créditos otorgados a las diferentes actividades productivas también se ha visto mermado con valores negativos desde mitad del año 2009 en su cómputo global, siendo el sector primario el que ha experimentado una caída más suave que el resto de áreas económicas. Este plano dibuja una realidad del propio sistema y sus contradicciones lo que lleva a valorar la importancia de



una inversión profunda en otros sectores que han demostrado su estabilidad y rendimiento para poder acelerar la progresión hacia un crecimiento de los valores económicos como el PIB.

Según los datos aportados por el Ministerio de Economía, el PIB, fuente de riqueza del país, ha experimentado un fuerte decrecimiento, con un punto álgido en su variación interanual de más de 6 puntos porcentuales en el año 2009 con un escaso repunte en el periodo 2011. Además, esta cifra viene acompañada de un descenso de la demanda interna de bienes y productos propulsando a partir del año 2008 la demanda externa con la depreciación correspondiente que esto conlleva para la propia economía. Incluso tal como se puede observar en la siguiente gráfica, los valores interanuales de desempleo se han incrementado proporcionalmente a la bajada de la propia demanda interna, la cual no es capaz de promover el flujo de capital repercutiendo en el incremento de despidos y ausencia de contrataciones. La falta de desarrollo empresarial incide claramente en la situación del mercado de trabajo, lo cual puede dar una pista sobre cuál puede ser el modelo correcto hacia el que orientar las políticas económicas y de empleo con el que revertir esta circunstancia.

Todo esto afecta en gran medida a la economía de las familias españolas, cuyo poder adquisitivo ha sufrido un gran deterioro debido a este tipo de perturbaciones a gran escala. Estas perturbaciones, sumadas a decisiones políticas como la congelación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) redundando negativamente en la ciudadanía y por tanto en la economía interna al producirse una bajada de la demanda de productos lo que induce a una espiral de negativos resultados.



TABLA 4
Variación de las medias anuales

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
SMI	665,70 €	700 €	728 €	738,85 €	748,30 €	748,30 €
Salario Medio	20.390,35 €	21.883,42 €	22.511,47 €	22.790,20 €	22.899,35 €	S/D

Fuente: INE 2013

Desde el año 2008, el crecimiento interanual correspondiente a la media de los salarios totales de los españoles se ha visto reducido porcentualmente en un leve decrecimiento hasta llegar al año 2011 con apenas un crecimiento del 0,47%, cifra que a su vez se ha visto ampliamente superada por la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC), provocando esta pérdida de poder adquisitivo; situación que ya se produjo en el ciclo anual anterior, cuando la diferencia entre ambos valores se estableció en un 0,58 superior por parte del conjunto de precios.

Sí cabe reseñar el despunte que experimentaron los salarios en el año 2008 con un crecimiento de más del 7 %, situación acompañada sin duda por la coyuntura global en la que el IPC también marcó uno de sus mayores incrementos máximos con 4,1 puntos porcentuales.

Esta pérdida de poder adquisitivo unido además al crecimiento del desempleo nacional ha llevado al continuo crecimiento de la deuda española si bien es en el conjunto de las familias donde menor incidencia ha tenido este crecimiento, que se ha mantenido más o menos estable desde el cambio del ciclo



económico, siendo entre las administraciones públicas y las empresas, el grupo que menor desarrollo de endeudamiento ha generado.

Sin embargo, esta falta de liquidez de los otros dos colectivos tiene una incidencia más que notable en el desarrollo económico con el recorte de fluctuaciones monetarias por parte de las administraciones y de la destrucción de puestos de trabajo por parte de las empresas; una destrucción que se ha visto agravada y que supone uno de los mayores problemas a los que actualmente debe enfrentarse el gobierno.

Además, la situación económica ha provocado otros movimientos en el mercado de trabajo que han de ser valorados para obtener una visión más completa sobre la perspectiva social, y que están inherentemente ligados a variables de producción y demanda como son los índices de población activa o de ciudadanos que se han salido del mercado laboral.

Consecuencias laborales de la crisis económica en España

Para realizar un correcto estudio sobre la incidencia de la situación económica, es necesario conocer datos relacionados con el número de ciudadanos que se agregan a la demanda de trabajo y los que se convierten en inactivos. Desde el año 2007, 997.100 personas han ampliado las listas de ciudadanos activos, esto es, con capacidad de trabajar y que desean hacerlo. Por el contrario, el número de sujetos que han salido fuera de este mercado de trabajo es de 92.900 individuos. A su vez, el descenso de la población ocupada ha significado un total de 3.112.100 de personas menos por los 4.109.100 de ciudadanos que han pasado a engrosar las estadísticas de desempleados. De esta diferencia de cifras se discierne que una parte importante de la población que se encontraba en situación de inactividad se ha visto obligada a reincorporarse al mercado por la necesidad de ingresos, dado el alto índice de núcleos familiares con dificultades para hacer frente a sus gastos.



TABLA 5

Evolución del mercado laboral, por trimestres 2007-2013 (en miles)

	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
2007TI	21925,3	20069,2	1856,1	15503,5
2007TII	22127,3	20367,3	1760	15464,6
2007TIII	22302,5	20510,6	1791,9	15431,4
2007TIV	22404,5	20476,9	1927,6	15492,4
2008TI	22576,5	20402,3	2174,2	15466,2
2008TII	22806,7	20425,1	2381,5	15354,8
2008TIII	22945,1	20346,3	2598,8	15325,6
2008TIV	23064,7	19856,8	3207,9	15291,8
2009TI	23101,5	19090,8	4010,7	15307,1
2009TII	23082,4	18945	4137,5	15349,6
2009TIII	22993,5	18870,2	4123,3	15449
2009TIV	22972,5	18645,9	4326,5	15470,7
2010TI	23006,9	18394,2	4612,7	15444
2010TII	23122,3	18476,9	4645,5	15345,4
2010TIII	23121,5	18546,8	4574,7	15363,9
2010TIV	23104,8	18408,2	4696,6	15407,6
2011TI	23061,8	18151,7	4910,2	15450,2
2011TII	23136,7	18303	4833,7	15344,5
2011TIII	23134,6	18156,3	4978,3	15353,2
2011TIV	23081,2	17807,5	5273,6	15427
2012TI	23072,8	17433,2	5639,5	15420,9
2012TII	23110,4	17417,3	5693,1	15357
2012TIII	23098,4	17320,3	5778,1	15321,9
2012TIV	22922,4	16957,1	5965,4	15410,6
2013TI	22837,4	16634,7	6202,7	15432,1
2013TII	22761,3	16783,8	5977,5	15465
2013TIII	22728	16823,2	5904,7	15413,1

Fuente: INE 2013.

Hay que destacar por tanto el desorbitado aumento de la población parada, hasta los 5.904.700 desempleados, junto con el de la población activa (4,5 %), unido al descenso de la población ocupada en un 15,5%.



TABLA 6

Evolución del desempleo en el estado español por trimestres

GEO/TIME	Unión Europea	EuroZona	España	GEO/TIME	Unión Europea	EuroZona	España
2007M01	7,7	7,9	8,2	2009M10	9,4	10,0	18,9
2007M02	7,5	7,8	8,1	2009M11	9,5	10,0	19,0
2007M03	7,4	7,7	8,0	2009M12	9,5	10,0	19,2
2007M04	7,3	7,6	8,0	2010M01	9,6	10,1	19,2
2007M05	7,3	7,6	7,9	2010M02	9,7	10,1	19,4
2007M06	7,2	7,5	8,1	2010M03	9,7	10,1	19,6
2007M07	7,2	7,6	8,3	2010M04	9,7	10,2	19,9
2007M08	7,2	7,5	8,4	2010M05	9,7	10,2	20,1
2007M09	7,1	7,5	8,5	2010M06	9,7	10,1	20,2
2007M10	7,1	7,5	8,5	2010M07	9,7	10,1	20,2
2007M11	7,0	7,4	8,6	2010M08	9,7	10,1	20,3
2007M12	6,9	7,4	8,8	2010M09	9,7	10,1	20,4
2008M01	6,9	7,3	9,0	2010M10	9,7	10,1	20,5
2008M02	6,8	7,3	9,2	2010M11	9,6	10,1	20,5
2008M03	6,8	7,3	9,3	2010M12	9,6	10,0	20,5
2008M04	6,9	7,4	9,9	2011M01	9,5	10,0	20,6
2008M05	6,9	7,5	10,5	2011M02	9,5	9,9	20,7
2008M06	7,0	7,6	11,0	2011M03	9,5	9,9	20,8
2008M07	7,0	7,6	11,4	2011M04	9,5	9,9	20,8
2008M08	7,1	7,7	11,8	2011M05	9,5	9,9	20,9
2008M09	7,2	7,7	12,3	2011M06	9,6	10,0	21,3
2008M10	7,3	7,8	13,2	2011M07	9,7	10,1	21,7
2008M11	7,5	8,1	14,0	2011M08	9,7	10,2	22,0
2008M12	7,7	8,3	14,9	2011M09	9,8	10,4	22,4
2009M01	8,0	8,7	15,9	2011M10	9,9	10,5	22,7
2009M02	8,4	9,0	16,7	2011M11	10,0	10,6	23,0
2009M03	8,6	9,3	17,4	2011M12	10,1	10,7	23,2
2009M04	8,8	9,4	17,7	2012M01	10,1	10,7	23,5
2009M05	8,9	9,5	17,9	2012M02	10,2	10,9	23,8
2009M06	9,1	9,6	18,0	2012M03	10,3	11,0	24,1
2009M07	9,2	9,7	18,2	2012M04	10,4	11,2	24,4
2009M08	9,3	9,8	18,5	2012M05	10,4	11,3	24,8
2009M09	9,4	9,9	18,8				

Fuente: INE 2013



Realizando una comparativa de los datos frente a los valores recogidos en el conjunto de la Unión Europea, se muestra la notable evolución del desempleo del Estado Español. En el año 2007 tanto la UE con un 7,7% de desempleo, como la Eurozona – 7,9% - y España - 8,2% - partían de cifras semejantes; sin embargo la evolución hasta el año 2012 ha disparado dicho dato para nuestro país con un crecimiento de 18 puntos frente a los 2,1 de la Unión Europea o los 3 puntos porcentuales de la zona Euro.

Esto viene a reflejar a modo de resumen las desigualdades aún existentes respecto a las políticas de desarrollo en el conjunto del continente, la distancia frente a las grandes potencias y la profunda herida que se ha abierto tanto en el sistema económico, como financiero y laboral del Estado Español colocando nuevamente en evidencia la falta de un modelo productivo apropiado y de políticas adecuadas para hacer frente a esta situación.

Uno de las consecuencias añadidas del ciclo económico que estamos viviendo es la desaparición, extinción o acogida de muchas empresas a reducciones en sus plantillas y al impago de las obligaciones que éstas tienen adquiridas y que por lo tanto inciden nuevamente en la economía, expandiendo aún más los efectos negativos hacia el mercado. De esta forma, los cinco principales motores económicos de la economía estatal han experimentado un incremento significativo en el número de empresas que se han visto en la obligación de acogerse a alguna de las fórmulas existentes; nos referimos al concurso de acreedores, con el que se pretende intentar reducir la deuda que las entidades adquirieron con sus respectivos acreedores a través de reordenación de pagos y quitas económicas que permitan dar oxígeno a sus arcas económicas, pero que en muchos casos son la antesala del cierre de los propios negocios, sin olvidar las consecuencias negativas que tienen por sí mismas.

En este aspecto, el sector de la construcción ha sido el que ha experimentado una incidencia mayor de procesos concursales con un crecimiento del 971,5% desde el año 2007, momento en el que el sector se encontraba en pleno auge, hasta el año 2012. El sector industrial también se ha visto mermado enormemente con un incremento del 472,5% de concursos; algo que va ligado, además de al modelo productivo que se estaba desarrollando, a la propia idiosincrasia de las economías de este tipo de negocios.



TABLA 7

Empresas en concurso de acreedores. España

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total	1033	2894	5175	4990	5910	8095
Agricultura y pesca	21	38	47	53	64	71
Industria y energía	324	664	1245	1013	1125	1531
Construcción	256	1064	1733	1599	1914	2487
Comercio	204	444	891	816	1049	1505
Hostelería	30	69	104	165	188	277

Fuente: INE 2013

No obstante, aunque la repercusión en valores absolutos ha sido menor en otro tipo de economías como las relacionadas con la agricultura o la hostelería, también en las dinámicas sectoriales ha impactado



la crisis general. Aunque se partía de cifras relativamente bajas, el crecimiento de procedimientos concursales también ha sido importante: en la agricultura se han pasado en los últimos 5 años de 20 a 71 empresas lo que supone un incremento de 338% de explotaciones agrícolas acogidas a concurso o las 277 entidades también bajo concurso de acreedores en 2012 dentro del sector de la hostelería.

4. Las particularidades de Andalucía

Históricamente, la comunidad autónoma de Andalucía se ha caracterizado por poseer unas características complejas y singulares en su capital económico, social y laboral respecto al resto de regiones existentes dentro de España. Esta diferenciación es la consecuencia de innumerables factores históricos. Tras la caída de la dictadura y el regreso de la democracia a mediados de la década de los 70 en España, la situación ha experimentado una evolución notable, lo que ha permitido modificar estos parámetros y acercarse a la media estatal; aunque cabe reseñar algunas características propias.

Entre los principales factores que otorgan esta peculiaridad a la comunidad, cabe destacar el gran peso que el sector primario ha poseído dentro de la economía andaluza, con la existencia de grandes latifundios y tierras productivas lo que ha provocado que parte de la población, incluyendo en algunos casos la práctica totalidad de determinados municipios, basen su economía en torno al sector.

Por otro lado, el sector terciario y más concretamente el turismo se han convertido en uno de los puntos más destacados en cuanto al crecimiento de la economía regional, si bien es un sector donde la estacionalidad es igualmente alta y volátil y depende en gran medida de otra serie de condicionantes tanto a nivel nacional o internacional que pueden crear grandes variaciones en periodos temporales relativamente cortos. A modo de ilustración, pueden citarse las “revueltas” acaecidas en los países árabes de la costa mediterránea, que influyeron en 2011 en el crecimiento del turismo hacia las costas andaluzas. Es por ello que la economía, con cierta incidencia de otros sectores incluido el subsector de la construcción, ha centrado su desarrollo económico en el sector primario y el turismo.

En términos demográficos, la comunidad Andaluza es actualmente la más poblada de las 19 entidades que conforman España con una población a finales de 2012 de 8.449.985 habitantes, cifra que se ha ido incrementando en la última década.

TABLA 8
Evolución Anual PIB Andalucía

Fecha	PIB Mill.€
2012	140.757 €
2011	143.383 €
2010	142.522 €
2009	142.896 €
2008	148.863 €
2007	144.897 €
2006	136.001 €
2005	125.716 €
2004	115.513 €
2003	106.550 €
2002	97.748 €
2001	90.535 €
2000	83.796 €
1999	76.528 €
1998	71.381 €
1997	67.931 €
1996	65.962 €
1995	61.460 €

Fuente: Datosmacro 2013, elaboración propia

Por su parte, el Producto Interior Bruto dentro de la comunidad autónoma ha experimentado en las últimas dos décadas un crecimiento exponencial acorde a las posibilidades de crecimiento y a las posibilidades potenciales de crecimiento en las que la economía Andaluza se hallaba. Desde el año 1995 hasta el 2012, el PIB ha pasado de 61.460 mill. € a los 140.757 mill. €. Esto ha supuesto un crecimiento del 229% en el que pueden observarse dos periodos bien diferenciados: uno hasta el año 2008, momento en el que la economía andaluza experimentó su volumen más alto; y por otro el que comprende desde esta fecha hasta la actual, en el que la Producción Interna ha disminuido en más de 8.000 mill. €.

Durante los primeros años del presente siglo, la variación interanual del PIB osciló en torno al 8% si bien los primeros síntomas comenzaron a notarse a partir del año 2007 con un descenso del 6,7%, que se plasmó de manera más acentuada en los siguientes años con una caída del crecimiento de un 2,7% en el año 2008, y valores negativos a partir del año 2009, con un suave repunte en el ejercicio 2011. Este año en el sector turístico experimentó un fuerte incremento de actividad, permitiendo salvar los datos de crecimiento con un 0,6%.

Desgranando estos valores por sectores, se vuelve a apreciar como el de la construcción ha sido el más afectado con un índice interanual negativo en el último lustro que se ha mantenido por debajo del -5 % llegando a alcanzar una caída de menos 16,7 puntos respecto al año anterior en 2010.



 **TABLA 9**
PIB por sectores Andalucía

PIB	142.656.143
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6.061.508
Industria	15.969.458
Construcción	2.833.547
Impuestos netos sobre los productos	13.478.677
Comercio, transporte y hostelería	31.344.806
Información y comunicaciones	3.213.923
Actividades financieras y de seguros	4.945.816
Actividades Inmobiliarias	14.164.578
Actividades profesionales	8.585.360
Administración pública, sanidad y educación	28.216.074
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	4.951.970

Fuente: IECA 2013

Por su parte, el sector que mejor ha salvado el escollo en cuanto a datos macroeconómicos de Producto Interior Bruto ha sido el sector primario donde la agricultura experimentó en los dos últimos años un crecimiento positivo del 7,4%, permitiéndole mantener los datos anteriores. Respecto a la hostelería, la falta de datos existentes respecto al último bienio no permiten clarificar cual ha sido su incidencia; si bien la caída ha seguido la misma tónica que el resto de sectores en el periodo 2009-2010 donde se produjo un descenso en su aportación al PIB regional. En la economía andaluza, el sector Servicios – y dentro de éste el del comercio, transporte y hostelería – pesa casi dos tercios del total del producto creado, es decir, 95.422.527 millones de Euros del total de 142.656.143 de PIB creados en el año 2012.

Esto provoca la volatilidad económica de la región donde el peso de la Industria, históricamente principal factor en el crecimiento del PIB, ha descendido drásticamente para ceder paso al tercer sector, siempre vinculado a condiciones más precarias de empleo y de menor estabilidad. Igualmente es reseñable el peso que sigue teniendo en la economía el sector primario, con una importancia relativa elevada si comparamos con las economías de otras regiones y países en este aspecto.

Por su parte, el territorio andaluz no ha sido una excepción en cuanto al modo en que las empresas se han visto afectadas por la crisis, y en consonancia con los datos a nivel estatal, el número de entidades acogidas a situación de concurso de acreedores se ha disparado en el último lustro.



TABLA 10

Concurso de Acreedores empresas mercantiles en Andalucía

Andalucía	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total	89	357	507	519	630	882
Agricultura y pesca	1	13	9	14	20	13
Industria y energía	15	64	71	76	95	107
Construcción	37	153	205	205	192	299
Comercio	17	45	98	86	127	174
Hostelería	2	9	13	18	17	26

Fuente: INE 2013

Así, si en 2007 se partía de una base en los 5 principales sectores económicos de no más de 40 empresas cada uno – 37 en el caso de la construcción, 1 en el del sector agrícola- en 2012, estas cifras se dispararon, siendo mayor la incidencia en el sector de la construcción, con un incremento del 808% respecto al año 2007. También ha afectado en términos absolutos a todos los sectores superando la cifra de las 100 compañías en los sectores del comercio y la industria, además de la Construcción. Durante el 2012 se experimentó un crecimiento significativo en el número de empresas acogidas a concurso de acreedores en cada uno de estas áreas económicas siendo nuevamente el sector primario el que menos se vio afectado con una reducción respecto al año anterior del 35%.



TABLA 11

Nº de empresas mercantiles Andalucía

Año	Valor
2012	482.334
2011	492.341
2010	498.579
2009	510.072
2008	522.815
2007	511.728
2006	486.674
2005	464.179
2004	441.623
2003	417.006
2002	398.302
2001	384.086
2000	376.646
1999	359.426

Fuente INE 2013, elaboración propia



El número de entidades mercantiles existentes en Andalucía también ha descendido acorde a la línea de decrecimiento del Producto Interior Bruto. De esta forma, si desde comienzos del siglo XXI se experimentó un auge del entramado societario mercantil dentro de la comunidad, la cifra de 522.815 empresas de 2008 se ha visto reducida en los años sucesivos hasta volver a caer por debajo del medio millón, con una incidencia obvia tanto en el crecimiento económico negativo como en el aumento de ciudadanos en situación de desempleo.

5. Mercado de trabajo en Andalucía

De esta forma, el número de afiliados a la Seguridad Social en su régimen General se ha visto reducido en los cuatro últimos años de forma significativa, con mayor incidencia en el sector industrial con una cifra superior a los 50.000 trabajadores cotizantes menos; o los más de 1.000 ciudadanos que han dejado de aportar a través del sector primario. No obstante, el sector de la hostelería es el único que, como se está demostrando según las diferentes gráficas ha logrado aumentar su cuota de afiliados siguiendo la características de estacionalidad y temporalidad que acompañan a dicho sector, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico con continuas fluctuaciones en la franja temporal.



TABLA 12

Afiliados en Andalucía al Régimen General de la SS y al Régimen de Autónomos

Año	Periodo	Afiliados R.G. Agricultura	Afiliados R.G. industria	Afiliados R.G. Hostelería	Afiliados autónomos Agricultura	Afiliados autónomos industria	Afiliados autónomos Hostelería
2009	Enero	5.362	230.149	128.801	45.323	34.269	50.629
2009	Febrero	6.357	226.812	131.205	45.209	34.055	50.713
2009	Marzo	7.328	221.928	134.076	45.152	33.898	51.124
2009	Abril	8.270	219.306	141.698	44.905	33.683	51.598
2009	Mayo	8.736	220.070	147.150	44.815	33.537	51.717
2009	Junio	9.124	218.752	147.835	44.683	33.443	52.091
2009	Julio	8.774	217.193	159.891	44.469	33.212	52.447
2009	Agosto	8.975	215.376	157.292	44.307	33.008	52.568
2009	Septiembre	9.015	216.293	146.182	44.146	33.018	51.911
2009	Octubre	8.400	217.116	142.456	44.128	32.953	51.270
2009	Noviembre	7.138	217.296	133.534	44.141	32.874	51.165
2009	Diciembre	6.117	210.476	132.333	44.139	32.696	51.206
2010	Enero	5.493	213.217	129.177	44.078	32.414	50.802
2010	Febrero	5.630	211.810	132.653	43.968	32.411	51.071
2010	Marzo	5.659	208.243	142.521	43.889	32.317	51.670
2010	Abril	8.138	210.209	146.076	43.680	32.307	52.243
2010	Mayo	8.368	208.855	151.189	43.627	32.347	52.535
2010	Junio	8.830	208.080	151.465	43.561	32.323	52.889
2010	Julio	8.878	209.696	165.919	43.415	32.165	53.384



Año	Periodo	Afiliados R.G. Agricultura	Afiliados R.G. industria	Afiliados R.G. Hostelería	Afiliados autónomos Agricultura	Afiliados autónomos industria	Afiliados autónomos Hostelería
2010	Agosto	8.711	206.201	159.446	43.295	32.046	53.372
2010	Septiembre	8.722	207.190	148.421	43.131	32.027	52.715
2010	Octubre	8.395	208.967	144.187	43.157	32.009	52.049
2010	Noviembre	8.123	208.678	133.095	43.163	31.926	51.496
2010	Diciembre	7.909	203.533	132.295	43.210	31.792	51.373
2011	Enero	8.100	204.217	127.543	43.167	31.586	50.915
2011	Febrero	8.098	203.447	133.829	43.179	31.641	51.311
2011	Marzo	8.046	202.193	137.175	43.197	31.655	51.712
2011	Abril	4.267	202.304	150.504	43.189	31.755	52.769
2011	Mayo	4.465	202.460	152.673	43.133	31.751	52.971
2011	Junio	4.434	202.929	156.883	43.064	31.744	53.374
2011	Julio	4.302	204.047	173.483	42.955	31.634	53.985
2011	Agosto	4.403	200.785	167.009	42.862	31.506	54.069
2011	Septiembre	4.384	201.277	155.430	42.812	31.531	53.295
2011	Octubre	4.396	200.244	145.764	42.924	31.442	52.574
2011	Noviembre	4.303	199.001	135.748	43.058	31.388	51.871
2011	Diciembre	4.236	195.797	135.247	43.201	31.272	51.788
2012	Enero	4.062	195.347	129.724	43.168	30.980	51.232
2012	Febrero	4.134	192.465	133.301	43.207	31.047	51.655
2012	Marzo	4.299	191.981	143.119	43.253	31.058	52.324
2012	Abril	4.251	190.791	150.843	43.218	30.978	53.275
2012	Mayo	4.434	189.673	153.709	43.204	30.966	53.451
2012	Junio	4.661	190.186	162.990	43.139	30.930	54.082
2012	Julio	4.340	187.852	170.788	42.892	30.709	54.467
2012	Agosto	4.464	184.774	168.027	42.811	30.476	54.519
2012	Septiembre	4.502	186.878	157.949	42.843	30.503	53.835
2012	Octubre	4.347	184.088	139.330	42.993	30.342	52.835
2012	Noviembre	4.422	183.885	131.654	43.125	30.282	52.364
2012	Diciembre	4.268	179.360	131.818	43.333	30.230	52.407

Fuente: IECA 2013.

Por otro lado, y tras las reformas legislativas que han venido acompañando a la transformación económica, existe un número importante de trabajadores que engloban las listas de afiliación mediante la modalidad de Autónomo. De esta forma, la evolución de los tres sectores respecto a los trabajadores acogidos al régimen general ha experimentado un desarrollo similar, con una reducción de cifras en la industria y la agricultura de cerca de 4.000 y 2.000 contribuyentes respectivamente; y con un crecimiento en el sector de la hostelería cercano en 200 nuevos trabajadores; repitiéndose los ciclos de mayor afiliación en los periodos estivales.



 TABLA 13
Población activa en Andalucía

Año	Periodo	Tasa de actividad - EPA	Tasa de paro - EPA
2007	1er Trimestre	55,98	12,51
	2º Trimestre	56,11	11,96
	3er Trimestre	56,16	12,57
	4º Trimestre	56,74	13,99
2008	1er Trimestre	57,14	14,83
	2º Trimestre	57,12	16,27
	3er Trimestre	57,62	18,33
	4º Trimestre	58,36	21,78
2009	1er Trimestre	58,59	24,04
	2º Trimestre	58,55	25,41
	3er Trimestre	57,71	25,64
	4º Trimestre	58,32	26,33
2010	1er Trimestre	58,9	27,21
	2º Trimestre	58,82	27,78
	3er Trimestre	58,48	28,55
	4º Trimestre	58,73	28,35
2011	1er Trimestre	59,02	29,68
	2º Trimestre	58,51	29,71
	3er Trimestre	58,72	30,93
	4º Trimestre	58,86	31,23
2012	1er Trimestre	58,97	33,17
	2º Trimestre	59,08	33,92
	3er Trimestre	59,1	35,42
	4º Trimestre	59,16	35,86

Fuente: IECA 2013.

Esta información, unida a la que recoge el Instituto Nacional de Estadística referente a la población activa y desempleada nos reporta una visión más clara y concisa del desarrollo del mercado de trabajo que existe en la región. De esta forma, podemos apreciar como en el último lustro coincidente con la crisis económica y financiera los valores referidos a la población activa, es decir, con capacidad de trabajar y que desea hacerlo, ha aumentado en un 3,18%, un ritmo mayor que el referente al crecimiento demográfico. Esto se explica debido al número de trabajadores “reservas” que se han incorporado al mercado de trabajo y que anteriormente pertenecían a la población inactiva. Por el contrario, podemos observar cómo además el crecimiento de la población desocupada dentro de la población activa ha experimentado un crecimiento aún mayor para colocarse en un 35,86% del total, lo cual sitúa a la comunidad autónoma Andaluza casi 10 puntos por encima de la media estatal.



Estas cifras permiten obtener una fotografía de la compleja situación que está viviendo el mercado de trabajo en la región, donde el crecimiento de la población que se encuentra en situación de desempleo es continuo desde el comienzo de la crisis, suponiendo una merma de recursos tanto para la economía global como la doméstica.

6. Economía y desempleo en las provincias andaluzas

Dentro de Andalucía, los datos reflejan las diferencias provinciales. Si bien, todas ellas superan la tasa de desempleo del conjunto del Estado, podemos observar que entre la provincia de Sevilla, que marca en el último cuatrimestre del año el porcentaje más bajo del conjunto de Andalucía con un 32,6% y Cádiz con un 40,6%, existen 8 puntos de diferencia a través del cual se puede discernir las diferencias existentes. Además, la provincia gaditana es la que ha experimentado un mayor incremento del desempleo en los últimos 4 años con un aumento del 18,6% entre los años 2007 y 2012 seguida de Jaén la cual pasó del 19,8% al 36,8%. Se aprecia según estas cifras que sólo Sevilla, Córdoba y Málaga, las tres más pobladas, poseen datos inferiores a la media Andaluza en 2012 cuando en 2008 éstas salvo Málaga, además de Jaén y Huelva se encontraban por debajo de los valores regionales.



TABLA 14

Tasa de desempleo en Andalucía por provincias

	4º Trimestre 2008	4º trimestre 2012
España	13,9	26
Andalucía	21,8	35,9
Almería	25	36,6
Cádiz	22	40,6
Córdoba	20,1	34,7
Granada	23,1	37,3
Huelva	20,9	36
Jaén	19,8	36,8
Málaga	23,6	35,3
Sevilla	19,7	32,6

Fuente: INE 2013 (datos EPA).

En el caso de Huelva, la provincia pasó de tener un 20,9% de desempleo en 2008, por debajo de la media Andaluza, a colocarse por encima de ésta en 2012 con un 36%, dato muy parejo al de la comunidad manteniéndose en la cuarta provincia en cuanto al porcentaje de trabajadores desempleados.



TABLA 15

Desarrollo porcentual por sectores productivos periodo 2009-2012

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Almería	9,6%	-4,2%	-5,3%	-0,2%
Cádiz	0,0%	-0,5%	-6,0%	6,4%
Córdoba	1,3%	-2,0%	-4,6%	5,2%
Granada	0,1%	-0,5%	-8,7%	9,2%
Huelva	9,2%	0,3%	-7,7%	-1,7%
Jaén	2,9%	-2,9%	-5,1%	5,0%
Málaga	-1,0%	-1,2%	-7,3%	9,5%
Sevilla	1,1%	0,2%	-5,1%	3,9%
Andalucía	1,9%	-1,1%	-6,2%	5,4%
España	0,6%	-1,2%	-4,7%	5,4%

Fuente: INE 2013 (datos EPA)

Por sectores productivos; la evolución experimentada entre el trienio de años 2009 y 2012 por las provincias andaluzas refleja reportes similares a los producidos en el conjunto de la comunidad autónoma así como del Estado, si bien se observan ciertas especificidades en algunos de los términos provinciales.

En rasgos generales, los únicos sectores que han alcanzado un crecimiento reseñable son el de la Agricultura y el de Servicios. Por el contrario el sector de la Construcción - principalmente- y el de la Industria son los que han experimentado una reducción más drástica de la producción.

En lo concerniente al sector primario, la provincia de Málaga ha sido la única que ha sufrido un retroceso en el crecimiento porcentual del sector si bien este sólo ha sido del 0,1% respecto al año 2009; por el contrario, Huelva y Almería han sido las dos provincias en las que el crecimiento ha sido mayor con un 9,2% y 9,6% respectivamente. Por otro lado, estas dos provincias han sido las únicas que han visto decrecer al sector servicios mientras que en el resto ha experimentado un aumento porcentual de la producción con mayor incidencia en la provincia de Málaga donde aumentó en un 9,5% respecto al año 2009.

Cabe destacar también el leve crecimiento experimentado en las provincias de Huelva y Sevilla en el sector industrial con un 0,3% y 0,2% respectivamente, datos anómalos respecto a la evolución del propio sector a escala autonómica y Estatal.

Estos datos extrapolados a la creación o destrucción de empresas nos muestra una imagen desalentadora del tejido empresarial por provincias en las que sólo en Cádiz, Huelva, Málaga y Sevilla se han producido incrementos en el número de entramados mercantiles, si bien con escasa incidencia y en torno a fórmulas menos extendidas de sociedades. Los datos relativos tanto a personas físicas como sociedades cooperativas, anónimas o limitadas han sufrido una reducción. Por otro lado, cabe reseñar el incremento de sociedades limitadas andaluzas que tienen su implantación en el resto de España con un total de 1386.



TABLA 16

Evolución empresas en términos absolutos 2007-2012

Forma jurídica	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Resto de España	TOTAL
Persona física	-2.035	-3.857	-2.516	-3.602	-1.091	-2.412	-2.557	-3.137	-2.104	-23.311
Sociedad anónima	-118	-214	-181	-193	-114	-73	-665	-666	-281	-2.505
Sociedad limitada	-1.330	-2.140	-836	-1.819	-1.298	-620	-4.088	-2.226	1.386	-12.971
Sociedad cooperativa	-131	-197	-128	-126	-151	-188	-253	-440	1	-1.613
Otras formas jurídicas	-71	239	-16	-329	12	-76	176	611	233	779

Fuente: IECA 2013

Ninguna de las ocho provincias ha generado, en el conjunto de las diferentes modalidades, incremento empresarial, siendo Málaga y Cádiz las dos que más sociedades han destruido en términos absolutos; término que coincide con el incremento de las tasas de desempleo de ambas provincias en el año 2012.



TABLA 17

Número de empresas

	2007	2012
Almería	42.209	38.524
Cádiz	63.927	57.758
Córdoba	50.297	46.620
Granada	60.040	53.971
Huelva	26.798	24.156
Jaén	36.331	32.962
Málaga	111.948	104.561
Sevilla	113.819	107.961
Resto de España	9.917	9.152

Fuente: IECA 2013

Por lo tanto, los datos en 2012 reflejan cómo el número de empresas se ha acortado en cada provincia manteniendo cada una de ellas un descenso similar respecto al comienzo de la crisis. Destaca el número de entidades existentes en las dos provincias más pobladas de la comunidad, Sevilla y Málaga, y también la red existente en Cádiz, una de las provincias con mayor índice de desempleo.



TABLA 18
Situación socioeconómica de la provincia de Huelva

Provincia de Huelva	dato inicial	año inicial	dato final	año final	Variación
Población	497.671	2007	522.862	2012	25191
Porcentaje de población de 30 a 34 años que vive con sus padres	20,28	2007	25,17	2012	4,89
Saldo migratorio	3.922	2006	-379	2011	-4301
Porcentaje de la población extranjera	5,63	2007	9,04	2012	3,41
Porcentaje de la población que reside en el mismo municipio de nacimiento	55,23	2007	53,38	2012	-1,85

Fuente IECA 2013, INE 2013, elaboración propia

Resumimos en la tabla anterior algunos indicadores de interés para caracterizar la provincia onubense en sus aspectos socioeconómicos, y en el marco contextual descrito en las páginas anteriores. La situación económica y el propio mercado laboral han condicionado desde los saldos migratorios hasta los hábitos de los ciudadanos. Así, la población onubense nacida en la provincia ha aumentado su conducta migratoria en los últimos cinco años; un crecimiento migratorio hacia el exterior provocando que sea un 1,85% menos el número de onubenses que permanecen en su lugar de origen; gran parte de esta movilidad es debida a factores laborales. Por otra parte, la presencia de la población extranjera ha crecido en la provincia pasando a ocupar un 9,04% del total de habitantes dentro de las fronteras onubenses, un 3,41% más que en el año 2007. Cabe reseñar también la evolución del saldo migratorio; si en el año 2006 la diferencia entre emigrantes e inmigrantes fue positiva para el crecimiento de la población en la provincia en 3922 personas; en el año 2011 este saldo se tornó negativo con la pérdida de 379 habitantes en el marco provincial.

Es necesario para este estudio realizar una valoración del peso que las diferentes industrias y sectores han tenido dentro de la economía provincial, y como ésta ha evolucionado modificando por completo los cánones establecidos antes de la crisis. De esta forma, comprobamos que en el año 2005, el peso de la economía en Huelva lo soportaba el sector de la construcción, el cual aportaba al Valor Añadido Bruto el 56,93% del valor total generado. Mientras, el resto de sectores – primario, Industrial y de la energía y el sector servicios – se repartía en el resto del valor producido siendo el de la Industria el segundo en volumen con un 20,82%.

Desde el estallido de la crisis el principal sector perjudicado dentro de la economía local (vimos que también en la autonómica y Estatal), ha sido el de la construcción, que ha visto reducido drásticamente su papel dentro de la economía. Así, en el año 2010 (último de referencia) dicho sector pasó a abarcar tan sólo el 11,36% del VAB aportado a la provincia siendo en este caso el sector terciario, que ha absorbido este peso pasando a aportar el 66,91% total del valor, es decir, más de dos terceras partes del total. Por el contrario, el sector Industrial ha visto igualmente reducido su peso en algo menos de un 4,87%, pasando a ocupar un 15,95% del total del beneficio aportado. El sector primario ha reducido igualmente sus cifras de aporte con un 5,79% por el 8,2 que aportaba cinco años atrás a la economía onubense.



TABLA 19

Distribución y evolución de los sectores económicos en la provincia

Sectores	%	Año	%	Año	Variación
Aportación del sector primario al valor añadido bruto de Huelva	8,2	2005	5,79	2010	-2,41
Aportación del sector industrial y de la energía al valor añadido bruto de Huelva	20,82	2005	15,95	2010	-4,87
Aportación del sector servicios al valor añadido bruto de Huelva	14,05	2005	66,91	2010	52,86
Aportación del sector de la construcción al valor añadido bruto de Huelva	56,93	2005	11,36	2010	-45,57

Fuente: EXTENDA 2013, INE 2013, IECA 2013, elaboración propia.

Así, si bien la economía onubense creció en valores porcentuales a mayor ritmo que la Andalucía, ambas comenzaron a experimentar un declive en este crecimiento en el año 2008. A partir de este año, ofrecieron un índice de crecimiento negativo que, si bien remontó momentáneamente en el caso de la provincia onubense en el año 2009, siguió cayendo hasta la actualidad, en el que el valor de decrecimiento económico de la provincia es mayor al que sufrió a finales de 2012 la propia región.

Durante este tiempo, el peso de la economía onubense dentro de Andalucía se ha visto igualmente reducido pasando de un 6,66% en el año 2005 a un 6,15% en el año 2012. Estas cifras dejan a la provincia onubense un papel poco relevante, cediendo protagonismo a las grandes economías dentro de la comunidad y perdiendo con ello relevancia y competitividad dentro del conjunto de Andalucía.

Por otro lado, las cifras referentes a la importación y exportación al extranjero han aumentado en los últimos años si bien las importaciones se han multiplicado casi por dos lo cual suele tener una repercusión negativa en las economías. No obstante un dato favorable es el que muestra el crecimiento de las exportaciones fuera de las fronteras españolas pasándose a duplicar esta cifra durante el lustro comprendido entre los años 2006 y 2011.

Ligado a la pérdida de empleo está la dinámica del tejido empresarial dentro de la provincia, que también ha sufrido también un descenso en los últimos años debido igualmente a la insostenible situación económica que afecta a todos los sectores de la sociedad.



TABLA 20
Nº de empresas en Huelva

Año	Nº de empresas
2012	25.008
2011	25.812
2010	26.277
2009	26.783
2008	27.463
2007	27.063
2006	25.487
2005	24.777
2004	24.270
2003	22.547
2002	21.709
2001	21.068
2000	20.872
1999	20.265

Fuente INE 2013, elaboración propia

De esta forma, en los diez últimos años se observa un período de crecimiento cuantitativo desde el año 2002 hasta el 2008, primer año de la crisis económica, pasando de las casi 22.000 empresas mercantiles a las cerca de 27.500. Y también se observa, desde 2008, un descenso hasta el día de hoy, en el que a fecha de 2012 la realidad dibuja un número total de entidades mercantiles de 25.008; es decir una pérdida de 2455 empresas en tan sólo 4 años.

Esta realidad también se ha visto reflejada no sólo en la permanencia de las empresas, sino en la creación de las mismas y en la inversión del tejido empresarial. Si en 2007, año del comienzo de la crisis, se crearon en la provincia 1079 empresas, en el año 2012, esta cifra decreció hasta fijarse en las 717, lo que supuso un 33,5% menos con la repercusión lógica en el tejido productivo y el mercado laboral de la provincia.

Por su parte, el mercado de trabajo provincial ha mantenido las mismas directrices que el resto del Estado, en el que las tasas de actividad se han incrementado debido a diversos factores relacionados muchos de ellos a la necesidad de la búsqueda de nuevos recursos en los núcleos familiares. Además, las tasas de desempleo han experimentado una subida más que significativa en todos los rangos de edad.



TABLA 21

Mercado de trabajo en Huelva

Población	Dato inicial	Año inicial	Dato final	Año final	Tasa anual media acumulativa
Tasa de actividad	56,16	2007	59,44	2012	1,14
Tasa de actividad de los hombres	66,90	2007	67,46	2012	0,17
Tasa de actividad de las mujeres	45,33	2007	51,96	2012	2,77
Tasa de actividad de los hombres de 16 a 24 años	58,80	2007	54,44	2012	-1,53
Tasa de actividad de las mujeres de 16 a 24 años	41,46	2007	45,28	2012	1,78
Tasa de actividad de los hombres de 25 a 34 años	88,94	2007	89,78	2012	0,19
Tasa de actividad de las mujeres de 25 a 34 años	76,39	2007	80,29	2012	1,00
Tasa de actividad de los hombres de 35 a 44 años	86,64	2007	94,63	2012	1,78
Tasa de actividad de las mujeres de 35 a 44 años	63,95	2007	77,73	2012	3,98
Tasa de actividad de los hombres de 45 a 54 años	82,49	2007	88,70	2012	1,46
Tasa de actividad de las mujeres de 45 a 54 años	54,36	2007	69,63	2012	5,08
Tasa de actividad de los hombres de 55 a 64 años	55,11	2007	49,51	2012	-2,12
Tasa de actividad de las mujeres de 55 a 64 años	24,94	2007	32,28	2012	5,29
Tasa de empleo de los hombres	59,76	2007	43,71	2012	-6,06
Tasa de empleo de las mujeres	36,90	2007	34,31	2012	-1,44
Tasa de paro	13,85	2007	34,65	2012	20,13
Tasa de paro de los hombres	10,67	2007	35,21	2012	26,97
Tasa de paro de las mujeres	18,60	2007	33,97	2012	12,80

Fuente: IECA 2013, Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2013, elaboración propia.

El desempleo provincial se cifró en el año 2012 en un 34,65% de la población activa, cifra que supera con creces la media estatal. Además, desgranando estos números por sexos, podemos conocer que el desempleo masculino fue mayor, con un 35,21% de la población activa por el 33,97% en el caso de las mujeres. Los datos de desempleo; sin embargo, marcaban valores inversos en el año 2007, momento en el que el paro femenino superaba al masculino en la provincia de Huelva en un 7,93% siendo en aquel momento el desempleo masculino de un 10,67%.

Resulta también importante reseñar cómo tanto en 2007 al igual que en 2012, la tasa de empleo en mujeres y hombres era superior para estos últimos. Si bien, la diferencia se ha acortado, pues en el año 2007 era de 22,86% superior para hombres, mientras que en 2012 la tasa de empleo para los hombres respecto a la de las mujeres era mayor en un 9,4%.



7. La relación empleo – formación en la provincia de Huelva

De cara al análisis posterior, es reseñable hacer una valoración previa sobre los indicadores educativos existentes en la provincia y su correlación con la ocupación y el mercado de trabajo.



TABLA 22
Datos educativos en Huelva

Población	Porcentaje	Año	Porcentaje	Año	Variable
Población de 16 y más años analfabeta (porcentaje)	4,21	2007	3,78	2012	-0,43
Hombres de 16 y más años analfabeta (porcentaje)	3,21	2007	2,25	2012	-0,96
Mujeres de 16 y más años analfabeta (porcentaje)	5,23	2007	5,22	2012	-0,01
Hombres de 16 y más años sin estudios (porcentaje)	9,22	2007	9,46	2012	0,24
Mujeres de 16 y más años sin estudios (porcentaje)	11,44	2007	8,93	2012	-2,51
Hombres de 16 y más años con estudios secundarios (porcentaje)	59,86	2007	55,99	2012	-3,87
Mujeres de 16 y más años con estudios secundarios (porcentaje)	53,13	2007	53,56	2012	0,43
Hombres de 16 y más años con estudios superiores (porcentaje)	11,36	2007	22,23	2012	10,87
Mujeres de 16 y más años con estudios superiores (porcentaje)	12,85	2007	19,00	2012	6,15
Alumnos matriculados en estudios universitarios	10.305	2006	10.948	2011	643

Fuente INE 2013, elaboración propia

Así, la población onubense ha mantenido, entre 2007 y 2012, un ritmo constante de crecimiento en el ámbito formativo y educativo. La población analfabeta mayor de 16 años se ha reducido en la provincia hasta alcanzar un exiguo 3,78% del total; cifra que supera el 5% en el caso de las mujeres onubenses. La gran excepción entre sexos se produce en el número de personas que no tienen estudios siendo más elevado el de los hombres con un 9,46% un 0,24% más que la población masculina en 2007 mientras que en el caso femenino, esta cifra se ha reducido en el mismo periodo de tiempo casi en un 2,51%. Sucede algo similar en el caso de la población con estudios secundarios donde la paridad está próxima con un 55,99% de hombres y 53,56% debido sobre todo a la reducción de la población varón en un 3,87% y al incremento en la femenina de un 0,43% en los últimos cinco años.

Por el contrario donde se percibe un vuelco educativo es en la franja de ciudadanos con estudios universitarios, donde se ha dado un incremento significativo de más del 10% en ambos casos. Además, las cifras



de adultos masculinos han superado en esta franja al sector femenino que marca un 19% de la población por los 22,23% de los primeros.

Por último, como dato anecdótico pero que refleja la situación económica, encontramos que, entre los 30 y 34 años de edad, el porcentaje de población que permanecen en la vivienda familiar se ha incrementado en este periodo en un 4,89%, señal de la escasez de oportunidades para poder afrontar gastos como la adquisición de una vivienda o la emancipación familiar.

8. El municipio de San Juan del Puerto: magnitudes básicas

El municipio de San Juan del Puerto se encuentra ubicado en el Área metropolitana de Huelva junto a los también municipios de Aljaraque, Gibraleón, Moguer, Palos de la Frontera, Punta Umbría y la capital de la provincia, Huelva, lo que le otorga una capacidad de comunicación y negocio que abarca a más de 250.000 personas según los datos del Instituto Nacional de Estadística.

El municipio cuenta con una extensión de 45Km², formado por cuatro núcleos poblacionales entre los que se distribuyen sus cerca de 8.500 habitantes en 2012. Ha crecido desde 1998 a 2012 en 2569 habitantes, en gran parte gracias a la cercanía con la capital onubense ejerciendo en muchos casos como ciudad dormitorio.

El municipio tiene un componente importante de población joven con un 24,59% de habitantes que edades inferiores a los 20 años, lo que supone casi un cuarto del total; mientras que la mayoría – 63,99% - se encuentra en la franja entre los 21 y 65 años, por el 11,42% de población perteneciente a la tercera edad. Igualmente, la localidad cuenta con una población donde la paridad por sexos es prácticamente completa con una diferenciación de tan sólo 35 hombres más que mujeres censados dentro del municipio.

Dentro del ámbito educativo, el municipio contaba en 2011 con 4 centros infantiles y 3 de primaria, así como uno dedicado a los estudiantes de la educación secundaria obligatoria y otro para los estudiantes de bachillerato, además de un centro específico dedicado a la educación para adultos. Además de ello, San Juan del Puerto contaba en 2011 con una biblioteca de gestión pública para uso de la población.

El mercado de trabajo local se ha visto igualmente afectado como el resto del país en los últimos años, lo cual ha provocado un fuerte crecimiento de personas desempleadas y que buscan adentrarse de nuevo en el mundo laboral. La evolución del desempleo ha seguido una trayectoria ascendente (IECA 2013) con repuntes concretos al comienzo de cada ciclo anual y con ligeras bajadas siempre centradas en el periodo intermedio, proceso provocado por el crecimiento que el sector servicios suele desarrollar en los meses estivales del año.

Por géneros, la cifra de hombres desempleados ha experimentado un mayor crecimiento que el de las mujeres, las cuales partían en el año 2007 con una ligera diferencia por encima con 5 trabajadoras más en desempleo. Esta cifra se revirtió a partir del tercer cuatrimestre del año 2008, momento en que la cifra



de desempleados masculinos comenzó a marcar mayores diferencias respecto al de las mujeres en un municipio donde la paridad está bastante cercana.

Respecto a la dinámica empresarial, un dato significativo a reseñar es el desarrollo del entramado empresarial dentro del municipio ya que, en contra de las tendencias generales, en los últimos 5 años el número de empresas ha crecido en número. Si bien el crecimiento ha sido casi exiguo, este posee carácter positivo con 4 entidades más que en el año 2007.

Estas empresas localizadas en el municipio se centran principalmente en el sector del comercio con 144 del total, por las 78 que se dedican a ofrecer servicios a empresas y otras entidades. En menor número el resto de sociedades que centran su actividad con el sector de la construcción -49 –la hostelería y la industria -27 cada una -, el transporte -24 – y en menor escalas cubriendo áreas dedicadas a la banca con 5, la información y comunicaciones con 2 y a otras ramas con 4 en total, lo cual forman las 260 empresas mercantiles registradas a fecha del año 2012.

Por último y en cuanto a la naturaleza jurídica de estas empresas, pese al ligero incremento acaecido en los últimos años, las sociedades limitadas y anónimas así como las cooperativas ha descendido en número a favor de las registradas como personas físicas y otras formas jurídicas, que han visto incrementadas su volumen en 14 y 3 respectivamente por la pérdida en conjunto de 12 en las otras tipologías.

4

ANÁLISIS DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO

[illegible]



1. Descripción general de las características de las personas demandantes de empleo (DEM) en la provincia de Huelva

En la provincia de Huelva se contabilizan un total de 96.893 demandantes de empleo a fecha de 30 de septiembre de 2013. Distinguidos por sexo, observamos en el colectivo una clara feminización, dado que el 56% son mujeres. La edad media se encuentra en 41 años, con una distribución estructural como se aprecia en la tabla anexa: casi la mitad de los DEM onubenses nacieron entre 1961 y 1980. En cuanto a su residencia, los municipios más poblados suponen, por razones obvias, mayor volumen de DEM. Para el objeto de este estudio, resulta más interesante la distribución por comarcas: casi 2 de cada 3 se encuentran en el área metropolitana o en el Condado, donde están inscritas en las oficinas del SAE unas 61.000 personas. Por nacionalidades, tan solo el 4,5% de los DEM son personas extranjeras, entre las cuales predomina la nacionalidad rumana (4.150 personas) y la marroquí (1.662 personas).



TABLA 23

Caracterización de los DEM

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	43684	45,1
	Mujer	53209	54,9
	Total	96893	100,0
Edad	1950 o antes	2452	2,5
	1951-1960	17551	18,1
	1961-1970	24622	25,4
	1971-1980	25765	26,6
	1981-1990	21050	21,7
	Después de 1991	5453	5,6
Nacionalidad	Bulgaria	553	0,6
	Colombia	188	0,2
	Ecuador	154	0,2
	Mali	144	0,1
	Marruecos	1662	1,7
	Polonia	733	0,8
	Portugal	383	0,4
	Rumanía	4150	4,3
	Senegal	126	0,1
	España	87667	90,5
	Ucrania	178	0,2
Comarcas	Sierra	8310	8,6
	A. Metropolitana	40068	41,4
	Andévalo	8078	8,3
	Costa Occ.	15997	16,5
	Condado	20835	21,5
	C. Minera	3605	3,7

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013



El DEM, al solicitar empleo en estas oficinas, documenta, si lo desea, su nivel formativo. Comprobamos que en Huelva casi el 60% argumentan enseñanzas secundarias o de bachillerato como máximo nivel alcanzado y un 17% entre personas sin estudios o con primarios sin terminar. El resto han realizado algún tipo de formación profesional, reglada o específica para un puesto de trabajo, o estudios universitarios. En cuanto al manejo de idiomas, inicialmente puede observarse que la proporción de DEM que argumenta un segundo idioma en su búsqueda de empleo es exigua (10.9% del total, y principalmente concentrado en los DEM más jóvenes). El 43% no desea trabajar más allá del entorno inmediato a su municipio (su municipio de residencia o su comarca). La experiencia laboral media supera levemente los 34 meses, y los empleos más demandados son los poco cualificados y relacionados principalmente con la agricultura, el comercio (dependientes), la limpieza y la construcción (peones) y los puestos administrativos.

2. Formación para la demanda de empleo: títulos argumentados, experiencia laboral y reflexiones preliminares

Más de las tres cuartas partes de los DEM no aportan documentación, títulos resultantes de la formación realizada. Del 22.5% que sí aporta títulos que acreditan su formación, los más frecuentes son títulos de graduado escolar, educación secundaria o bachiller (8%), seguidos de títulos de Formación Profesional reglada, específicamente en Gestión Administrativa, o Finanzas (3%, 2809 DEM) y Auxiliares de Enfermería. A continuación le siguen títulos universitarios de Maestro en Educación Infantil, Diplomado en Relaciones Laborales, en Trabajo Social y en Derecho. Entre los 20 primeros títulos aportados en las demandas de empleo gestionadas por el SAE, encontramos 2762 personas que argumentan titulaciones universitarias, y 4632 que hacen lo propio con titulaciones específicas de formación profesional reglada.

TABLA 24
Perfil formativo de los DEM

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel Formativo	Primarios incompletos	10443	10,8
	Primarios completos	4917	5,1
	Enseñanzas para inserción lab. no nec. 1º primera etapa (+300hs)	180	0,2
	1ª etapa ed 2ª sin título de grad. escolar	23694	24,5
	1ª etapa ed 2ª con título de grad. escolar	29481	30,4
	Enseñanzas para inserción lab. nec. 2º primera etapa (+300hs)	58	0,1
	Enseñanzas de bachillerato	4453	4,6
	Grado medio F.P. artes plásticas y diseño y deportivas	5780	6,0
	Grado medio F.P. música y danza	43	0,0
	Enseñanzas para inserción lab. nec. 2º segunda etapa	102	0,1
	Grado superior F.P. específicas y equivalentes	4512	4,7
	Títulos propios univ. y otras que precisan título de bachiller	8	0,0
	Enseñanzas para inserción labl que precisan título de bachiller	107	0,1
	Univ. 1er ciclo y equivalentes o aprobados tres cursos completos de lic.	3782	3,9
	Univ. 1er y 2º ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes	3057	3,2
	Estudios profesionales de especialización profesional	42	0,0
	Doctorado universitario	31	0,0
	Analfabetos	5827	6,0
	Total	96517	99,6

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

Reelaborando los datos de titulaciones aportadas por los DEM, los hemos agrupado en torno al criterio de orientación específica al desempeño profesional. Asumimos así que cualquier titulado en Formación Profesional reglada, u otros estudios específicamente orientados al desempeño de trabajos específicos, tiene como finalidad la entrada al mercado de trabajo. También asumimos de este modo los estudios universitarios. Bajo estos criterios, observamos que en la provincia contamos con un total de 17.702 DEM que pueden ser considerados, en base a los títulos que aportan en sus demandas de empleo, como “capaces” de desempeñar un empleo coherente con su formación. Ello, obviamente, no supone que el resto no sea capaz, sino que simplemente no ha aportado a la intermediación laboral pública las titulaciones pertinentes.



TABLA 25

Formación orientada al desempeño laboral de los DEM

		Frecuencia	Porcentaje
Formación orientada al desempeño laboral	Otros	79191	81,7
	FP reglada y estudios de inserción laboral	10824	11,2
	Universitarios	6878	7,1
	Total	96893	100,0

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

A nivel provincial, analizando de forma conjunta la titulación formativa y la experiencia laboral aportada por los DEM, podemos observar dinámicas interesantes. Por una parte, el análisis de varianza no encuentra diferencias entre el tiempo de experiencia argumentado por el DEM y el título aportado. El tiempo de experiencia laboral esgrimido en primera opción, en meses, es para los tres tipos de títulos (universitarios, formación profesional y “otros”) muy similar (en torno a los 34 meses). Este dato resulta especialmente interesante si tenemos en cuenta las importantes (y estadísticamente significativas) diferencias de edad entre los tres grupos. Los DEM con título propiamente “profesional” (FP y universitarios) tienen tanta experiencia laboral como el resto de DEM, a pesar de ser aproximadamente 5 años más jóvenes ($p < 0.00$). Este dato posibilita afirmar que, en términos generales, la provincia cuenta con cerca de 18.000 titulados profesionales con experiencia laboral que se encuentran buscando empleo a 30 de septiembre de 2013. Esta conclusión se reafirma cuando observamos las escasas diferencias en la experiencia laboral de segunda opción. Estas diferencias, con ser significativas desde el punto de vista estadístico, apenas quedan reducidas a 3 meses (entre “Universitarios” y “Otros”).



TABLA 26

Experiencia laboral de los DEM

		N	Media
Meses de experiencia lab (1).	Otros	47406	34,21
	FP – estud. de ins. lab.	7467	33,38
	Universitarios	4633	34,18
	Total	59506	34,10
Meses de experiencia lab (2).	Otros	22837	24,06
	FP – estud. de ins. lab.	4651	23,28
	Universitarios	3083	21,08
	Total	30571	23,64
Año de nacimiento	Otros	79191	1970,99
	FP – estud. de ins. lab.	10824	1975,65
	Universitarios	6878	1976,45
	Total	96893	1971,89

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Meses de experiencia lab (1).	Inter-grupos	4429,133915	2	2214,566958	0,656369427	0,518734967
	Intra-grupos	200760992,7	59503	3373,964216		
	Total	200765421,9	59505			
Meses de experiencia lab (2).	Inter-grupos	24711,36438	2	12355,68219	7,639313346	0,000482078
	Intra-grupos	49440110,13	30568	1617,381253		
	Total	49464821,5	30570			
Año de nacimiento	Inter-grupos	360258,4182	2	180129,2091	1299,019935	0
	Intra-grupos	13435297,33	96890	138,6654694		
	Total	13795555,75	96892			

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

3. Ámbito de la búsqueda de empleo

En lo que respecta al ámbito de la búsqueda de empleo, más de un 80% de los DEM expresa su preferencia por trabajar en su comarca o provincia, de lo que podría deducirse la escasa predisposición a la movilidad por razones laborales. Por otra parte, cualquier iniciativa empleadora en la provincia encontraría en esta información un argumento para la búsqueda de sus recursos humanos dentro de este grupo más “localista”, y más específicamente en el 42% del total de DEM que señala la provincia como ámbito de búsqueda de empleo. Este 42% de DEM localistas, se encuentran en la media de edad del total de los DEM (42 años), está levemente feminizado (53.5% de mujeres) y se encuentra localizado fundamentalmente en los municipios del área metropolitana y el Condado. La formación que documentan en su demanda de empleo, en un 82% de los casos no es habilitante para empleos especializados, pero también hallamos casi 7700 personas con títulos de FP regladas o de inserción y títulos universitarios. De este modo, a falta de un análisis caso a caso, oferta a oferta, observamos una alta potencialidad de empleabilidad desde la perspectiva de la oferta, respondiendo incluso a las preferencias de los DEM que, probablemente por razones de arraigo familiar, buscan trabajo sólo dentro de los límites de la provincia.



TABLA 27
Ámbito de la búsqueda de empleo

		Frecuencia	Porcentaje
Ámbito búsqueda de empleo	Ámbito estatal	1976	2,0
	Ámbito estatal penins.	165	0,2
	Ámbito restringido	5239	5,4
	Comunidad Autón.	3264	3,4
	Ent. Supramunicip.	39615	40,9
	Indiferente	903	0,9
	Municipio	2699	2,8
	No especificado	172	0,2
	Provincia	42449	43,8
	Sólo fuera de UE	1	0,0
	UE/EEE	410	0,4
	Total	96893	100,0

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

TABLA 28
Representatividad de los DEM localistas según comarca

“Localistas”		Recuento	Porcentaje	Media
Sexo	Hombre	19751	46,50%	
	Mujer	22698	53,50%	
Año de nacimiento				1971
Comarcas	Sierra	1942	4,60%	
	A. Metropolitana	16373	38,60%	
	Andévalo	5108	12,00%	
	Costa Occ.	7401	17,40%	
	Condado	9706	22,90%	
	C. Minera	1919	4,50%	
Meses de experiencia lab (1).				34
Niv. formativo para acceso empleo	Otros	34748	81,90%	
	FP reglada y estudios de inserción laboral	5084	12,00%	
	Universitarios	2617	6,20%	

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

En el análisis de las características de los DEM, según las comarcas de la provincia, hallamos diferencias dignas de mención, tal y como arrojan los contrastes estadísticos (todos ellos con $p < .000$).



TABLA 29

Caracterización de los DEM según comarca

	Comarcas																	
	Sierra			A. Metropolitana			Andévalo			Costa Occ.			Condado			C. Minera		
	N	%	Media	N	%	Media	N	%	Media	N	%	Media	N	%	Media	N	%	Media
Sexo																		
Hombre	3904	47,0%		17921	44,7%		3731	46,2%		7300	45,6%		9097	43,7%		1731	48,0%	
Mujer	4406	53,0%		22147	55,3%		4347	53,8%		8697	54,4%		11738	56,3%		1874	52,0%	
Año de nacimiento																		
			1971			1972			1971			1972			1972			1972
Año nacimiento																		
1950 o antes	257	3,1%		850	2,1%		248	3,1%		348	2,2%		695	3,3%		54	1,5%	
1951-1960	1727	20,8%		6868	17,1%		1821	22,5%		2713	17,0%		3706	17,8%		716	19,9%	
1961-1970	2154	25,9%		9815	24,5%		1965	24,3%		4305	26,9%		5473	26,3%		910	25,2%	
1971-1980	1805	21,7%		11525	28,8%		1785	22,1%		4365	27,3%		5495	26,4%		790	21,9%	
1981-1990	1689	20,3%		8944	22,3%		1719	21,3%		3453	21,6%		4369	21,0%		876	24,3%	
1991 o después	678	8,2%		2066	5,2%		540	6,7%		813	5,1%		1097	5,3%		259	7,2%	
Nacionalidad																		
Bulgaria	6	0,1%		183	0,5%		20	0,2%		144	0,9%		184	0,9%		16	0,4%	
Colombia	4	0,0%		126	0,3%		8	0,1%		36	0,2%		13	0,1%		1	0,0%	
Ecuador	4	0,0%		39	0,1%		2	0,0%		82	0,5%		26	0,1%		1	0,0%	
Mali	1	0,0%		74	0,2%		4	0,0%		62	0,4%		3	0,0%		0	0,0%	
Marruecos	14	0,2%		646	1,6%		30	0,4%		668	4,2%		302	1,5%		2	0,1%	
Polonia	7	0,1%		324	0,8%		75	0,9%		170	1,1%		136	0,7%		21	0,6%	
Portugal	43	0,5%		94	0,2%		48	0,6%		165	1,0%		31	0,1%		2	0,1%	
Rumanía	73	0,9%		1468	3,7%		150	1,9%		766	4,9%		1677	8,1%		16	0,4%	
Senegal	4	0,0%		85	0,2%		0	0,0%		34	0,2%		3	0,0%		0	0,0%	
España	8099	98,0%		36439	92,1%		7699	95,6%		13595	86,2%		18304	88,4%		3531	98,3%	
Ucrania	6	0,1%		96	0,2%		14	0,2%		44	0,3%		17	0,1%		1	0,0%	



	Comarcas														
	Sierra			A. Metropolitana			Andévalo			Costa Occ.			Condado		
	N	%	Media	N	%	Media	N	%	Media	N	%	Media	N	%	Media
Ámbito de búsq.	15	0,2%		98	0,2%		8	0,1%		18	0,1%		28	0,1%	
No especificado	15	0,2%		98	0,2%		8	0,1%		18	0,1%		28	0,1%	5 0,1%
Municipio	285	3,4%		1570	3,9%		268	3,3%		274	1,7%		231	1,1%	71 2,0%
Entidad supramun.	4412	53,1%		17693	44,2%		1795	22,2%		6981	43,6%		7882	37,8%	852 23,6%
Provincia	1942	23,4%		16373	40,9%		5108	63,2%		7401	46,3%		9706	46,6%	1919 53,2%
Com. Autónoma	282	3,4%		1457	3,6%		313	3,9%		450	2,8%		638	3,1%	124 3,4%
España (península)	10	0,1%		82	0,2%		24	0,3%		16	0,1%		29	0,1%	4 0,1%
España	188	2,3%		859	2,1%		220	2,7%		296	1,9%		351	1,7%	62 1,7%
UE	28	0,3%		189	0,5%		45	0,6%		79	0,5%		61	0,3%	8 0,2%
Sólo fuera de la UE	0	0,0%		0	0,0%		0	0,0%		0	0,0%		1	0,0%	0 0,0%
Indiferente	26	0,3%		586	1,5%		31	0,4%		108	0,7%		134	0,6%	18 0,5%
Ámbito restringido	1122	13,5%		1161	2,9%		266	3,3%		374	2,3%		1774	8,5%	542 15,0%
Niv. formativo acc.	6886	82,9%		30933	77,2%		6542	81,0%		14119	88,3%		17950	86,2%	2761 76,6%
Emp.	919	11,1%		5205	13,0%		1023	12,7%		1195	7,5%		1901	9,1%	581 16,1%
Universitarios	505	6,1%		3930	9,8%		513	6,4%		683	4,3%		984	4,7%	263 7,3%
Meses de experiencia lab (1)			35			38			32			28			30
Amb. b. local	4697	11,1%	56,5%	19263	45,5%	48,1%	2063	4,9%	25,5%	7255	17,1%	45,4%	8113	19,2%	923 2,2%
No localistas	3613	6,6%	43,5%	20805	38,1%	51,9%	6015	11,0%	74,5%	8742	16,0%	54,6%	12722	23,3%	2682 4,9%

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

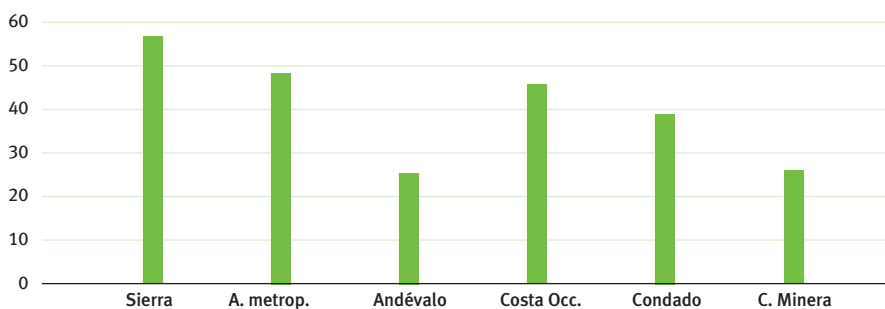


En cuanto a las diferencias por sexo, en todas las comarcas hallamos más DEM mujeres que varones. La diferencia más abultada, en términos relativos, la encontramos en el Condado (12.6% de diferencia), aunque en términos absolutos el peso demográfico del Área Metropolitana de la ciudad de Huelva arroja 4226 más mujeres DEM que varones. En cuanto a la edad, las diferencias son prácticamente inexistentes en lo referente a la media (41-42 años), aunque sí se observan diferencias en la estructura por edades. Andévalo y Sierra muestran una mayor proporción de DEM mayores, y es en la Cuenca Minera donde vemos un mayor porcentaje de DEM, donde 1 de cada 3 DEM tiene 32 años o menos. Respecto a la nacionalidad, el % de extranjeros DEM es mayor en la Costa Occidental que en ninguna otra comarca, seguido de cerca, en este aspecto, por El Condado. Se trata de las dos comarcas más agrícolas, que al mismo tiempo han mantenido una fuerte actividad del sector de la construcción antes del colapso de este sector; personas fundamentalmente de origen rumano y marroquí componen este colectivo.



GRÁFICO 1

“Localistas”, por comarcas



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

En las variables directamente relacionadas con el empleo, la demanda de empleo es más localista (tabla 29) en la comarca de la Sierra, donde los DEM que, como máximo, aceptarían un empleo en los límites provinciales, alcanzan el 56.5% del total. En el lado opuesto, es en el Andévalo donde tan sólo 1 de cada 4 limitan su demanda al entorno más inmediato. Por otra parte, en Condado y Costa Occidental encontramos los menores niveles de formación para acceso al empleo; las demás comarcas muestran proporciones en torno a 1 de cada 4 DEM que acreditan documentalmente dicha formación. Los DEM del área metropolitana son los más formados para el empleo, y además los que más tiempo de experiencia argumentan en su demanda laboral.

Llama la atención que la Comarca Minera está entre las más formadas en términos de empleabilidad, y también entre las que menos experiencia laboral ostenta y las de menor edad media. Veremos más adelante que el efecto de la edad sobre la experiencia laboral (es decir, las personas de mayor edad tienen mayor probabilidad de haber trabajado más tiempo, por el sólo hecho de ser mayores) es relativo: en determinados perfiles la juventud no está reñida con la experiencia laboral.

A los efectos de este trabajo, hemos definido el entorno de San Juan del Puerto como aquellos municipios estrictamente limítrofes con su término municipal. En estos municipios hallamos una variedad contextual importante, pues mientras Moguer podríamos definirlo como una población eminentemente agrícola en



intensivo, en términos de actividad económica y de DEM, también encontramos la capital de provincia y municipios, como Gibraleón, que compatibiliza funciones de ciudad dormitorio con otras más propias de actividad agrícola extensiva; similar a Trigueros. Lucena del Puerto y Niebla completan los términos que rodean San Juan.

No es el objetivo de estos análisis detenerse en la descripción económica o sociodemográfica de los municipios. Se trata aquí de definir cómo es la demanda de empleo en el territorio más inmediato en el que se enclava San Juan, a fin de proporcionar una perspectiva lo más cercana posible para la toma de decisiones posterior. Puesto que ya se ha explicado el contexto más amplio (aún siendo cercano, el provincial), cabe aquí la particularización. Como argumento adicional, en San Juan y los municipios limítrofes encontramos un total de 33.780 DEM. Se trata del 54% del total de DEM de la provincia. Sin duda, el peso demográfico de la capital tiene que ver en la importancia de este dato.

En los municipios limítrofes con San Juan del Puerto, las características de los DEM difieren muy poco de los resultados comentados arriba, al respecto del área metropolitana. Las proporciones de DEM por las variables sociodemográficas (sexo, edad y nacionalidad) son prácticamente idénticas. Así como también datos muy similares en nivel formativo y experiencia laboral. Por otra parte, sí apreciamos que en el entorno de San Juan es menos probable el DEM localista (es decir, encontramos una mayor disposición al empleo fuera del ámbito provincial).



TABLA 30

Caracterización de los DEM. Entorno de San Juan del Puerto

		N	%	Media
Sexo	Hombre	15143	44,8%	
	Mujer	18637	55,2%	
Año de nacimiento				1972
Año nacimiento	1950 o antes	721	2,1%	
	1951-1960	6043	17,9%	
	1961-1970	8310	24,6%	
	1971-1980	9474	28,0%	
	1981-1990	7505	22,2%	
	1991 o después	1727	5,1%	
Nacionalidad	Bulgaria	88	0,3%	
	Colombia	111	0,3%	
	Ecuador	30	0,1%	
	Mali	40	0,1%	
	Marruecos	557	1,7%	
	Polonia	211	0,6%	
	Portugal	78	0,2%	
	Rumanía	1063	3,2%	
	Senegal	70	0,2%	
	España	31024	93,0%	
	Ucrania	77	0,2%	
Ámbito de búsq.	No especificado	86	0,3%	
	Municipio	1384	4,1%	
	Entidad supramun.	13221	39,1%	
	Provincia	15530	46,0%	
	Com. Autónoma	1192	3,5%	
	España (península)	69	0,2%	
	España	759	2,2%	
	UE	165	0,5%	
	Sólo fuera de la UE	0	0,0%	
	Indiferente	462	1,4%	
	Ámbito restringido	912	2,7%	
Amb. búsqueda local	Localistas	14605	43,2%	
	No localistas	19175	56,8%	
Niv. formativo para acceso empleo	Otros	25972	76,9%	
	FP reglada y est. de inserción lab.	4461	13,2%	
	Universitarios	3347	9,9%	
Meses de experiencia lab (1).				39

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia Datos a 30/09/2013



4. Ocupación demandada y la experiencia laboral (nivel provincial)

Los empleos más demandados en los servicios públicos de empleo de la provincia de Huelva son los relacionados directamente con la agricultura, en concreto más del 18% del total de las demandas. Este dato pone de manifiesto una vez más la importancia socioeconómica del sector agrícola en la provincia, confirmada por la clara definición de uno de los perfiles de desempleados que arroja el análisis clúster. Dependientes de comercio y personal de limpieza son los empleos que siguen en el ranking, con un 7% aproximadamente del total de las demandas. A continuación se encuentran los puestos administrativos en general, peones industriales y agrícolas, que comprenden el 5% cada uno de las demandas. Albañiles, camareros y pinches de cocina completan los diez primeros puestos del ranking de demanda de empleo.



TABLA 31

Ocupación demandada. Provincia de Huelva

Ocupación demandada	N	%
Trabajadores agrícolas excepto en huertas, invernaderos, viveros	17698	18,3%
Dependientes de comercio, en general	6772	7,0%
Personal de limpieza o limpiadores en general	6250	6,5%
Peones de la construcción de edificios	5071	5,2%
Empleados administrativos, en general	4921	5,1%
Peones de la industria manufacturera, en general	4464	4,6%
Peones agrícolas, en general	3994	4,1%
Albañiles	3322	3,4%
Camareros, en general	2241	2,3%
Pinches de cocina	1032	1,1%
Técnicos administrativos, en general	840	0,9%
Cocineros, en general	747	0,8%
Jardineros, en general	734	0,8%
Conductores de camiones, en general	701	0,7%
Manipuladores de frutas y hortalizas	690	0,7%
Pintores y/o empapeladores	679	0,7%
Cajeros de comercio	672	0,7%
Camareros de pisos (hostelería)	666	0,7%
Reponedores de hipermercado	628	0,6%
Carpinteros en general	617	0,6%

Fuente Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

La ocupación demandada está claramente relacionada con las variables sociodemográficas del DEM y con el tiempo de experiencia laboral argumentada. Así, encontramos relaciones estadísticamente significativas (todas ellas con $p < 0.000$) con el sexo, la edad, el nivel formativo argumentado para la demanda, e incluso los idiomas que, aparte del español, se esgrimen en el mismo sentido. Entre los aspectos geográficos o



territoriales, el municipio de residencia y el ámbito de búsqueda de empleo también se muestran decisivos para explicar qué ocupaciones buscan los DEM. Por último, la experiencia laboral influye claramente en la demanda del empleo. Además del interés por criterios de significatividad estadística, todas estas características muestran capacidades de influencia muy elevadas sobre qué empleo se demanda. En la tabla se muestra la fuerza de la relación, expresando el coeficiente de contingencia (que oscila entre 0 y 1 como valores mínimo y máximo respectivamente).

 **TABLA 32**
Fuerza de la relación con ocupación Demandada (0-1)

Sexo	0,41
Edad	0,6
Municipio	0,93
Nacionalidad	0,95
Idioma	0,89
Ámbito deseado	0,72
Experiencia lab.	0,96
Nivel formativo	0,88
Formación complem.	0,77

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

De todos los DEM, el 61,4% declara tener algún tipo de experiencia laboral en aquella ocupación que demandan en primer lugar; para la segunda ocupación demandada sólo argumentan experiencia el 46% de los mismos. Entre las ocupaciones más frecuentes en las que los DEM declaran experiencia, se encuentran oficios relacionados con el trabajo agrícola, la construcción, la administración y la hostelería. Las más frecuentes son, como en el caso de las ocupaciones demandadas, de bajo nivel formativo. La ocupación más frecuente en la que se declara experiencia es la de “Trabajador agrícola”, citada por un 14% de los DEM, seguida de la de albañil (3,5%). Le siguen peones agrícolas, administrativos, dependientes, camareros, personal de limpieza y peones de la construcción.

En cuanto al tiempo de experiencia, para la ocupación con más experiencia que se declara, la media en meses se sitúa en 34, reduciéndose a 24 para la segunda opción.

5. Contrastación de perfiles DEM mediante análisis de conglomerados.

El análisis de conglomerados (en dos fases) detecta tres grandes tipos de demandantes de empleo, es decir, tres perfiles básicos de DEM en la provincia. Las variables consideradas para la definición de los conglomerados son: sexo, edad, municipio de residencia, número de horas de formación complementaria, titulación académica, conocimiento de idiomas, ocupación demandada, ámbito geográfico en el que busca empleo y ocupación en la que presenta experiencia profesional.



De este modo, el primer grupo de DEM tiene como característica más sobresaliente su juventud (edad media en torno a los 37 años). Fundamentalmente residen en Huelva capital, municipio que reúne casi el 40% de los demandantes en este perfil. Se observa además un cierto efecto concéntrico en torno a la capital, y en menor medida en torno a las áreas geográficas de elevada actividad económica (en términos relativos al resto de la provincia): municipios como Aljaraque, Lepe, Valverde del Camino, Ayamonte, Almonte o Cartaya cumplen con esta caracterización.

Otro elemento especialmente característico de este perfil de DEM es la formación complementaria recibida. Se constata como el grupo de demandantes con más formación, pues marca en torno a 90 horas de media, frente a las 7 y 4 horas, respectivamente, de los otros dos perfiles. Los niveles académicos presentados en la demanda de empleo son, además, los más altos, siendo muy frecuentes los títulos universitarios, así como los de bachiller y grados profesionales de nivel medio y superior. Asimismo, el dominio de un idioma extra es otro argumento para el empleo de este perfil (el inglés, el más frecuente, en más de un 40% de los DEM de este grupo).

En lo que se refiere a la ocupación demandada, este grupo muestra una elevada dispersión en los empleos deseados; es decir, resulta difícil distinguir una demanda específica en torno a un tipo de empleo. No obstante, en términos relativos pueden encontrarse picos de demanda en puestos de carácter administrativo y/o de gestión. La demanda de empleo en este grupo se centra más en aquellos puestos con mayor formación requerida (a nivel de capacitación profesional y universitaria), en coherencia con su mayor nivel de formación. No obstante este elevado nivel formativo, el DEM participante de este perfil presenta experiencia laboral en puestos de capacitación media o baja, en términos generales. Dependientes, comerciales, asistentes, auxiliares, monitores, animadores... conforman un conjunto de experiencias laborales, junto con puestos relacionados con la formación y la enseñanza (maestros, profesores, educadores, formador de formadores...). La experiencia más frecuente en el perfil es la de empleado administrativo en general. La disponibilidad geográfica manifestada es levemente superior al resto de perfiles, especialmente para empleos fuera del país.

Así, de forma resumida, este primer grupo podría definirse como demandantes relativamente jóvenes de entorno urbano, altamente formados y de experiencia laboral diversa y poco acorde con su nivel formativo. A efectos de su identificación en las tablas de datos y el resto de recursos ilustrativos, este clúster se definirá como *JASP*, en referencia a las siglas *Jóvenes Aunque Sobradamente Preparados*¹.

El segundo de los perfiles DEM detectado en la provincia es, en términos de edad, algo más maduro que el primero (edad media en torno a los 42 años), pero como el primero, es de marcado carácter urbano. No obstante, el protagonismo de la capital pierde fuerza, a favor de los núcleos de población que ejercen influencia económica en sus entornos inmediatos, y que suelen encontrarse en los polos fundamentales de crecimiento económico de la provincia: Cartaya, Lepe, Ayamonte, Isla Cristina, Almonte, Valverde, Aracena... El nivel académico es bajo (sin estudios o estudios primarios), así como también la formación complementaria cursada.

¹ Estas siglas y su significado proceden de una campaña publicitaria que la compañía RENAULT (vehículos) desarrolló durante los primeros años de la década de los 1990.



Los empleos más demandados por este perfil son los relacionados con la construcción (albañiles, electricistas, fontaneros, pintores...), peones en general (de carga, industriales, de limpieza, mantenimiento...) y dependientes de comercio. La experiencia laboral de este grupo es coherente con los empleos demandados, centrándose básicamente en el ámbito de la construcción, con cierta presencia de servicios en la hostelería (camareros, camareros de piso) y algunos en el ámbito agrícola.

En definitiva, este DEM, por su edad, experiencia y escasa formación, parece proceder del parón de la actividad del sector de la construcción al que asistimos en los últimos años, que pretende acceder a los empleos sin cualificación que le permita la (escasa) oferta existente.

Por último, se detecta un tercer perfil claramente identificable en las características específicas del ámbito agrícola. Es el grupo de mayor edad (una media de 43 años), más feminizado (62% mujeres) y con mayor presencia en las localidades onubenses con mayor peso de la agricultura en la actividad económica, tales como Almonte, Bollullos o Rociana en la Comarca del Condado, Palos, Moguer o Cartaya como ejemplos. Aunque, como en los demás, la nacionalidad predominante es la española, este perfil presenta la mayor proporción de personas extranjeras (18%), principalmente marroquíes y rumanas (15%). Apenas presentan formación académica ni laboral de ningún tipo. Se detecta, además, una significativa presencia de solicitantes de subsidio o renta agraria, que unido a los empleos demandados (trabajadores agrícolas, peones agrícolas, manipuladores de productos agrícolas...) y a la experiencia laboral argumentada (en esos mismos puestos), configura un claro perfil agrario, con el mínimo de nivel formativo y el máximo de rigidez y especificidad en su demanda de empleo.



TABLA 33

Caracterización de los DEM según perfiles. Por comarcas y entorno de San Juan

		Perfiles DEM								
		Egresados construcción			JASP			Agrícolas		
		N	% fila	% columna	N	% fila	% columna	N	% fila	% columna
Comarcas	Sierra	4453	53,6%	9,3%	1436	17,3%	8,0%	2421	29,1%	7,9%
	A. Metropolitana	23946	59,8%	49,8%	9929	24,8%	55,0%	6193	15,5%	20,1%
	Andévalo	4005	49,6%	8,3%	1437	17,8%	8,0%	2636	32,6%	8,6%
	Costa Occ.	7932	49,6%	16,5%	2004	12,5%	11,1%	6061	37,9%	19,7%
	Condado	5213	25,0%	10,8%	2522	12,1%	14,0%	13100	62,9%	42,6%
	C. Minera	2544	70,6%	5,3%	718	19,9%	4,0%	343	9,5%	1,1%
Ent. de San Juan	No	28090	44,5%	58,4%	9582	15,2%	53,1%	25441	40,3%	82,7%
	Sí	20003	59,2%	41,6%	8464	25,1%	46,9%	5313	15,7%	17,3%

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013



6. Breve referencia al entorno de San Juan del Puerto: perfiles DEM en relación a los hallados a nivel provincial

Por otra parte, en comparación con los datos provinciales, la composición del colectivo de DEM en el entorno de San Juan reúne particularidades dignas de mención (página 100). Resumidamente, podríamos decir que la demanda de empleo en el entorno sanjuanero es menos agrícola y más propia de los perfiles definidos como JASP y egresados de la construcción. Así, la importancia de la demanda de empleo agrícola es menos de la mitad de la existente en el total provincial. La que procede del colapso de la construcción supera en 10 puntos porcentuales la de la provincia. Por último, los DEM del perfil JASP son un 15% más frecuentes en este grupo de municipios que en toda la provincia en su conjunto.

TRES SECTORES, NIVEL PROVINCIAL

Tras seleccionar las demandas de empleo específicamente orientadas a los sectores agrícola, industrial y hostelero, obtenemos un total de 25.211 DEM. Se explican a continuación las características de cada sector.



TABLA 34

Caracterización de los DEM a nivel provincial según sectores

	N	%
Agricultura	18420	19,0
Industria	1813	1,9
Hostelería	4978	5,1
Total	25211	26,0
Otros sectores	71682	74,0
Total	96893	100,0

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013

En los DEM que orientan su búsqueda de empleo al sector agrícola, encontramos un perfil prácticamente coincidente con el clúster agrícola (94% de coincidencia), como era de esperar. Encontramos la demanda más feminizada y de mayor edad de los tres sectores; la mayor proporción de personas extranjeras, el menor nivel formativo y de tiempo de experiencia laboral, aunque en este último asunto hablamos de más de dos años de experiencia. Casi la mitad de estas demandas de empleo son específicas para la provincia (como máxima distancia), y una de cada dos demandas se ubica en El Condado. Es poco probable que en el entorno de San Juan del Puerto encontremos este tipo de demanda laboral.



TABLA 35

Ocupación demandada por los DEM. Según perfil y sector profesional

		Ocupación demandada											
		Agricultura				Industria				Hostelería			
		N	% columna	% fila	Media	N	% columna	% fila	Media	N	% columna	% fila	Media
Sexo	Hombre	7247	39,3%	68,3%		1104	60,9%	10,4%		2254	45,3%	21,3%	
	Mujer	11173	60,7%	76,5%		709	39,1%	4,9%		2724	54,7%	18,6%	
Año de nacimiento		1970				1971				1974			
Año nacimiento	1950 o antes	766	4,2%	82,2%		54	3,0%	5,8%		112	2,2%	12,0%	
	1951-1960	3583	19,5%	74,3%		449	24,8%	9,3%		788	15,8%	16,3%	
	1961-1970	5632	30,6%	79,0%		389	21,5%	5,5%		1110	22,3%	15,6%	
	1971-1980	4961	26,9%	76,6%		429	23,7%	6,6%		1089	21,9%	16,8%	
	1981-1990	2899	15,7%	63,3%		435	24,0%	9,5%		1244	25,0%	27,2%	
	1991 o después	579	3,1%	45,6%		57	3,1%	4,5%		635	12,8%	50,0%	
Nacionalidad	Bulgaria	266	1,5%	96,7%		1	0,1%	0,4%		8	0,2%	2,9%	
	Colombia	15	0,1%	31,9%		3	0,2%	6,4%		29	0,6%	61,7%	
	Ecuador	31	0,2%	56,4%		2	0,1%	3,6%		22	0,5%	40,0%	
	Mali	48	0,3%	98,0%		0	0,0%	0,0%		1	0,0%	2,0%	
	Marruecos	627	3,4%	91,3%		7	0,4%	1,0%		53	1,1%	7,7%	
	Polonia	347	1,9%	87,4%		4	0,2%	1,0%		46	0,9%	11,6%	
	Portugal	63	0,3%	56,8%		7	0,4%	6,3%		41	0,8%	36,9%	
	Rumanía	2220	12,2%	91,5%		19	1,1%	0,8%		188	3,9%	7,7%	
	Senegal	28	0,2%	77,8%		3	0,2%	8,3%		5	0,1%	13,9%	
	España	14561	79,7%	70,1%		1751	97,3%	8,4%		4445	91,6%	21,4%	
	Ucrania	57	0,3%	75,0%		3	0,2%	3,9%		16	0,3%	21,1%	
Niv. formativo acc. Emp.	Otros	17861	97,0%	74,8%		1519	83,8%	6,4%		4506	90,5%	18,9%	
	FP y estudios de ins. Lab.	500	2,7%	46,5%		194	10,7%	18,0%		381	7,7%	35,4%	
	Universitarios	59	0,3%	23,6%		100	5,5%	40,0%		91	1,8%	36,4%	
Meses de experiencia lab (1a opción).		26				50				27			
Amb. búsqueda local	Localistas	8613	46,8%	73,0%		674	37,2%	5,7%		2516	50,5%	21,3%	
	No localistas	9807	53,2%	73,1%		1139	62,8%	8,5%		2462	49,5%	18,4%	
Comarcas	Sierra	1237	6,7%	73,4%		110	6,1%	6,5%		339	6,8%	20,1%	
	A. Metropolitana	3520	19,1%	49,8%		905	49,9%	12,8%		2640	53,0%	37,4%	
	Andévalo	1426	7,7%	76,8%		194	10,7%	10,5%		236	4,7%	12,7%	
	Costa Occ.	3291	17,9%	74,4%		164	9,0%	3,7%		971	19,5%	21,9%	
	Condado	8825	47,9%	89,8%		349	19,2%	3,6%		650	13,1%	6,6%	
	C. Minera	121	0,7%	34,2%		91	5,0%	25,7%		142	2,9%	40,1%	
Entorno de San Juan	No	14925	81,0%	79,3%		1031	56,9%	5,5%		2858	57,4%	15,2%	
	Sí	3495	19,0%	54,6%		782	43,1%	12,2%		2120	42,6%	33,1%	
Perfiles DEM	Egresados construcción	966	5,2%	15,4%		1404	77,4%	22,3%		3923	78,8%	62,3%	
	JASP	131	0,7%	16,4%		168	9,3%	21,1%		498	10,0%	62,5%	
	Agrícolas	17323	94,0%	95,6%		241	13,3%	1,3%		557	11,2%	3,1%	

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia. Datos a 30/09/2013



Por otra parte, el perfil de los DEM especializados en el sector industrial se encuentra claramente masculinizado (61% varones) y, con una edad media similar al perfil agrícola (levemente más joven), la estructura etaria es altamente homogénea, es decir, existe prácticamente la misma probabilidad de encontrar este sector de demanda entre 1951 y 1990. La práctica totalidad son nacionales, y un 16% de ellos podría cubrir puestos de especialización elevada, por su nivel formativo, pero también por su experiencia laboral, la media más elevada (más de 4 años). La disponibilidad para puestos fuera de la provincia es mayor que en los otros sectores analizados, y uno de cada dos demandas se inscriben específicamente en el área metropolitana. El entorno de San Juan del Puerto dispone del 56% de estas demandas de empleo.

Las demandas de empleo en el sector de la hostelería, en términos de género, están relativamente equilibradas, y son realizadas por personas claramente más jóvenes que en el resto de sectores (el 32% tienen, como máximo, 32 años), principalmente nacionales (91%). La especialización laboral y la experiencia en un puesto de trabajo relacionado con la demanda son escasas en comparación con las demandas del sector industrial, aunque los DEM en el sector de la hostelería ostentan, de media, unos interesantes 27 meses. En el área metropolitana se encuentran más de la mitad de estos DEM, y esta probabilidad aumenta en los municipios limítrofes con San Juan del Puerto hasta el 57,4%.



ANÁLISIS DEL DISCURSO DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO





En una prospección introductoria sobre la realidad actual y las causas que han contribuido a la situación de elevado desempleo en la provincia de Huelva, desde el discurso de las personas desempleadas no se observan diferencias entre los distintos grupos, siendo predominante la señalización de las entidades bancarias y políticas, como responsables finales de la precaria situación del empleo onubense, fundamentalmente debido a una mala gestión de sus funciones o a un abuso en sus estadios competenciales.

La gestión política y administrativa de la economía es el ítem más reiterado por los entrevistados, donde se considera que la clase política ha descuidado los intereses de los ciudadanos, estando más centrada en la acumulación de poder. En este sentido, la corrupción política ha sido un elemento común en los grupos para señalarla como uno como responsable de la crisis de empleo.

“Los políticos están muy acomodados y no están acostumbrados a montarles nada y bulla que es lo que a ellos les fastidia. Yo lo tengo claro que un año y medio enfrascados en el tema y son ellos los que no han querido seguir adelante” Hombre, 41 años, grupo JASP.

“Los políticos igualmente... de muy buenas maneras y eso pero cuando llega la hora de la verdad la persona no le importa para nada. Ellos están en su casa, están bien y la persona les da igual, tenga lo que tenga, lo que deje o lo que le pase, le da igual.” Hombre, 25 años, grupo mixto

Por su parte, la burbuja inmobiliaria y la gestión bancaria y política de ésta se erigen como una de las principales causantes del desempleo. Se considera de especial interés para la comprensión del objeto de estudio la facilidad para la concesión de los créditos por parte de las entidades bancarias, así como la ausencia de respuesta política que ha permitido la asunción de transacciones bancarias de alto riesgo, sin alertar de las consecuencias de esta práctica tanto a la ciudadanía como a las entidades financieras.

Por último, otro de los discursos más recurrentes, es el reconocimiento de la responsabilidad de la ciudadanía que durante años ha estado viviendo por encima de sus posibilidades económicas, lo que ha derivado en un endeudamiento de la sociedad.

“yo creo que ha sido uno de los motivos, que se ha cobrado más dinero y se ha vivido más de las posibilidades que se podía vivir” Hombre, 42 años, grupo construcción

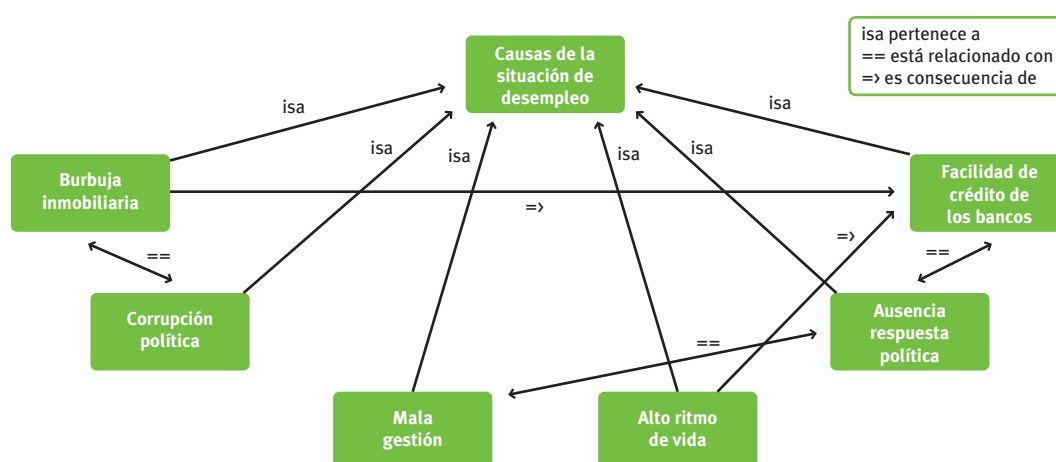
Otra de las causas de desempleo que se extrae de los desempleados, fundamentalmente en los sectores de la agricultura y la construcción, es la competencia para la obtención de un puesto de trabajo con la población inmigrante. Durante la época de progreso económico, los puestos de menor cualificación y mayor exigencia física habían sido ocupados por población inmigrante. Sin embargo, la crisis y el desempleo han obligado a los onubenses a retornar a empleos de los que habían prescindido, lo que ha generado una competencia entre los demandantes locales de empleo y la población foránea.

“Yo pienso de una manera y me puedo equivocar pero nosotros antes no hemos querido el campo, por las circunstancias que sea y entonces han llamado a la gente de fuera y son ellos los que están dentro. Nosotros estamos fuera y claro no van a dejar la gente que tienen fija...” Mujer 31 años, grupo agricultura



En definitiva, desde la perspectiva de las personas desempleadas, la situación de desempleo en la provincia de Huelva tiene su origen en una mala gestión política y administrativa y en un mal control bancario que ha posibilitado un profundo endeudamiento de la población que ha vivido por encima de sus posibilidades. Esto ha contribuido a desembarcar en la actual conjuntura de crisis económica donde los potenciales empleadores, o bien han cerrado sus centros de trabajo, o bien han reducido su personal, por lo que, se entiende la crisis como el principal factor desencadenante del acuciante desempleo onubense. A continuación se muestra el gráfico detallan los puntos claves señalados por los entrevistados en relación a las causas de la situación de desempleo en la provincia.

GRÁFICO 2
Familia “Causas de la situación de desempleo”



Fuente: Elaboración propia.

1. Actitudes y estrategias en la búsqueda de empleo

Este apartado se centra en conocer la actitud con la que afrontan la situación de desempleo las personas entrevistadas. Por una parte, se realiza un análisis de la dinámica relacionada con la búsqueda activa de empleo en la que interesa conocer las estrategias puestas en marcha para la búsqueda de empleo, los medios utilizados para acceder a las ofertas de empleo así como las fortalezas y recursos propios para conseguirlo. Por otra parte, como parte influyente en este proceso de búsqueda, el estudio se detiene en conocer las consecuencias que sufren las personas en desempleo, partiendo desde una perspectiva psicoemocional y relacional y continuando con análisis del contexto económico en el ámbito doméstico.

1.1. Estrategias para la búsqueda de empleo

El aumento de la competencia por el acceso a un empleo, ha ocasionado que los demandantes recurran a diversas estrategias o hagan concesiones en sus pretensiones para adaptarse a la oferta de empleo en la provincia onubense y optar, así, a un trabajo con mayores opciones de éxito.



Una de las estrategias es la ampliación del ámbito laboral. Los entrevistados exponen que, aunque ellos aspiran a trabajar en algo relacionado con su formación o profesión, reconocen que están abiertos a trabajar en otros sectores. No obstante, el grupo de la alta formación se muestra como el más reticente a ceder en este ámbito. Asimismo, los desempleados con edad más avanzada son los menos proclives al cambio puesto que, según explican, su principal elemento competidor es su experiencia laboral en un determinado sector.

“Vamos yo creo que como todo el mundo es una forma de buscar en todos lados, intentas con la ilusión centrarte en tu ámbito pero te das cuenta de que no y ya pues a lo que caiga, me imagino que como todos.” Mujer de 36 años, grupo JASP

Otra de las estrategias con mayor calado en la población desempleada es ampliar la formación. El grupo de alta formación marca una tendencia hacia una formación más especializada dentro de su campo de conocimiento, mientras que los grupos de menor formación optan por una formación dirigida a certificar competencias profesionales, o bien, encaminada a una formación que les cualifique para trabajar en otro sector diferente.

“Yo por ejemplo estoy haciendo eso, buscándome salidas por otro lado con un poquito más de formación, por ejemplo intento hacer un cursillo de soldador, yo estoy intentando formarme un poquito más en algo que pienso que tiene más salida como el tema de la soldadura o el tema de la carpintería metálica, la seguridad a ver si algo ahí tiene un poquito de salida” Hombre, 25 años, grupo construcción.

La formación en idiomas constituye otro elemento clave para otra de las estrategias más relevantes, sobre todo en el grupo de los desempleados con alta formación, como es la búsqueda de empleo en el extranjero. Aún así, la opción de emigrar es la última de las opciones que se barajan y se proyecta sólo tras haber puesto en marcha todos los mecanismos de búsqueda de empleo de manera previa. La población más joven aparece como la más proclive para el cambio de residencia para encontrar empleo.

“Siempre digo en septiembre que voy a aprender inglés. Es la asignatura pendiente desde el colegio. Yo abriría más mi campo y no solo fuera de España” Mujer 31 años, grupo JASP.

“Somos jóvenes y yo cuando acabé la carrera no me imaginaba que con 31 años iba a estar todavía en casa, bueno gracias a Dios que puedo estar en casa con mis padres, pero que yo me imaginaba que iba a tener una vida independiente y que para eso estudias. Yo he estudiado, he hecho un máster me veo una persona formada pero es que al final me voy a tener que ir.” Mujer 31 años, grupo JASP

Confeccionar un curriculum lo más competitivo posible entra dentro de las preferencias de las personas con alta formación. Se trata de adaptar las competencias a los requisitos de la empresa. Sin embargo, entre los grupos de menor formación, no aparece ésta como una de las estrategias a realizar para la búsqueda de empleo.

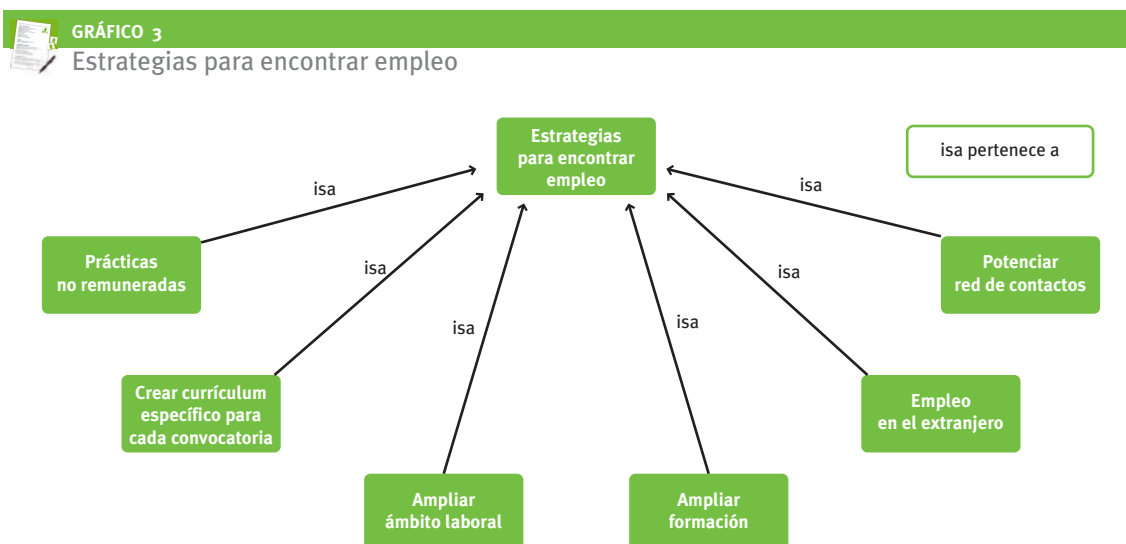
“Al principio intentas poner tu curriculum muy bien y te das cuenta que tienes que ir haciendo diferentes curriculum dependiendo del trabajo que quieres optar priorizando en experiencia o en formación...” Mujer 36 años, grupo JASP.



De nuevo, en este apartado emerge la importancia de los contactos para obtener un empleo, por lo que se desarrollan mecanismos para potenciar la red de contactos, bien sea a través de cauces formales o bien informando de la situación de demandante de empleo a amigos, familiares, etc.

“Hoy como no tengas una manita de alguien que te conozca, que te pueda meter, que te pueda echar un cable y meterte a trabajar, difícilmente encontramos nosotros trabajo...”
Hombre 40 años, grupo construcción.

En definitiva, aunque desde todos los sectores profesionales incluidos en el estudio se ponen en marcha mecanismos para mejorar la competitividad y favorecer la búsqueda activa de empleo, se percibe que el grupo de alta formación otorga una mayor importancia a la obtención de una diferenciación curricular del resto de competidores y favorece una mayor dinamización de los recursos para obtener un empleo. Se constata, igualmente, que la población juvenil se muestra más dispuesta al cambio y a asumir mayores riesgos para encontrar un empleo frente a la población desempleada de edad más avanzada.



Fuente: Elaboración propia.

1.2. Emprendimiento

Uno de los mecanismos puestos en marcha, como estrategia para acceder al mercado laboral es el emprendimiento empresarial y el autoempleo. En esta línea, se observa que la situación de desempleo, emparejada con la necesidad de subsistencia y la falta de confianza en el modelo productivo-laboral ha originado un desarrollo de la capacidad emprendedora. Siendo el autoempleo una de las estrategias desarrolladas para reincorporarse de una manera más estable al mercado laboral. Dependiendo del trabajo personal y autónomo se define como una aspiración de las personas desempleadas.

Es interesante resaltar que la idea de autoempleo es liderada por el grupo de desempleados de alta formación, donde una parte representativa del grupo ha pensado o, incluso, ha comenzado a generar una



actividad emprendedora. Aunque la preferencia es desarrollar una actividad relacionada con la formación, no es una condición necesaria entre los discursos estudiados, surgiendo propuestas de diferente índole.

“el periodo de estar en paro ha sacado de mi algo positivo, si que estoy sacando provecho y he tenido siempre como un hobby y es tema de costuras y tal. Pero si que bueno, ahora tendré que aprovechar el tiempo y bueno ¿por qué no?” Mujer 31 años, grupo JASP.

“Pues yo mi trabajo ideal lo tuve y fue el que perdí pero esto me ha hecho pensar que no volvería a trabajar en aquello. Creo que estoy ahora mismo centrado en un par de proyecto y lo que quiero es ser empresario. Depender de mi mismo y llegar a lo máximo yo solo. No quiero volver a empezar de cero en una empresa como lo hice y llegar a lo más alto sin tener el objetivo que quiero.” Hombre 41 años, grupo JASP.

1.3. Medios utilizados para la búsqueda de empleo

Por su parte, además de conocer los mecanismos llevados a cabo para obtener mayores garantías de éxito en la búsqueda de un empleo, es imprescindible conocer los medios por los que se accede a las distintas ofertas de empleo a objeto de estimar su usabilidad y eficiencia, así como de la frecuencia y los resultados que aportan según la opinión de las personas desempleadas.

Así, de acuerdo a los discursos de los grupos de discusión, se obtiene que los métodos utilizados para acceder a los procesos selectivos de una oferta de empleo sí varían de acuerdo a la formación y a la profesión de los entrevistados.

En el caso de los desempleados de alta formación el principal medio para concursar en ofertas de empleo es Internet, a través de las plataformas virtuales de empleo, fundamentalmente privadas, tales como Infojobs, Infoempleo y empleo.com. Destaca el mal funcionamiento de la plataforma virtual del Servicio Andaluz de Empleo advertido por la práctica totalidad de los entrevistados que han tenido acceso a la misma

“Como plataforma pública pues conozco el SAE, pero nunca te llaman”. Hombre, 25 años, grupo construcción.

El acceso a los recursos de empleo por Internet es muy limitado en la mayoría de los desempleados entrevistados en las áreas de construcción y agricultura, debido a la escasa formación tecnológica y/o informática que le impide su utilización. Además, también exponen limitaciones a la hora de poder conectarse a Internet puesto que la mayoría, ante los escasos recursos económicos, han prescindido de este servicio y no tienen facilidad para acceder a un punto de acceso a Internet gratuito.

En el grupo de desempleados del sector de la construcción la opción prioritaria la configuran los orientadores laborales de distintos servicios tanto públicos (Andalucía Orienta) como privados (Cáritas, Cruz Roja, Fundación Valdoco, etc.). No obstante, se observa que los servicios de orientación laboral en Huelva son inestables, habiéndose cerrado de manera definitiva o temporal numerosos centros destinados a ofrecer apoyo y orientación a los desempleados.



“del tema de orientadores no hay, han quitado todos los orientadores, he estado en el de Valdoco y en el de la Cruz Roja y ya no hay nada, ya es que te marea, ya es que dices tú, bueno dónde voy yo, si después te vas para allá y a lo mejor cierran.” Hombre, 36 años, grupo construcción

“El único de orientador que hay es el de la Junta de Andalucía y llevo dos semanas con el orientador ese, porque cerró el de Valdoco, cerró el de FOREM, Huelva el único sitio que he ido buscando es ése el que hay, hay veces que lo abre otras veces que lo cierra” Hombre, 40 años, grupo construcción.

El desplazamiento y entrega de currículums en mano en empresas o en explotaciones agrarias, es otro de los medios más recurrentes utilizados por los desempleados de los sectores de la construcción y la agricultura, a pesar de considerarlo un medio ineficaz.

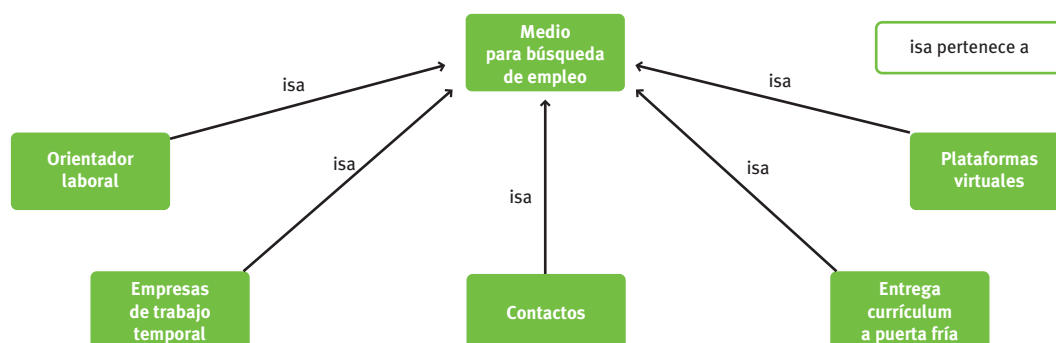
“... entregando currículum por ahí, que pienso que eso no sirve de nada, porque cuando sales por la puerta lo tiran a la basura.” Hombre, 42 años, grupo construcción.

Con menor incidencia, las empresas de trabajo temporal son una opción escogida, principalmente por los profesionales agrícolas. Si bien, el motivo de la utilización de este medio no es para acceder a trabajos relacionados con la agricultura, sino con otros empleos en el sector del turismo y la hostelería con los que complementar los trabajos agrícolas que desarrollan con carácter temporal de acuerdo a la época de campaña.

Por último, donde sí coinciden todos los sectores entrevistados es en que el medio más útil para acceder a un empleo es a través de la red de contactos que permitan una recomendación directa al empleador.

“Pues como siempre se ha hecho, cuánto más conozcas pues mejor y no solo a nivel local, sino incluso autonómico y nacional y más...” Hombre, 24 años, grupo mixto.

 **GRÁFICO 4**
Medios utilizados para la búsqueda de empleo



Fuente: Elaboración propia.



1.4. Fortalezas para el acceso al mercado laboral

Otros de los puntos de interés del estudio relacionado con la actitud de los entrevistados para el acceso al mercado laboral, además de los medios y estrategias puestos en marcha por los demandantes de empleo, son las cualidades propias que perciben como más importantes para trabajar. Se pretende, así, estudiar el autoconcepto y las principales herramientas o bazas que tienen las personas en desempleo para encontrar un empleo.

Las principales características que destacan los entrevistados son la experiencia laboral y las ganas de trabajar. Las dificultades para encontrar un empleo unido al deseo por encontrar un puesto de trabajo en que sentirse realizado supone una alta motivación hacia el empleo.

“Ahora mismo yo creo que nos da un trabajo y yo creo que lo devoramos porque es que estamos ansiosos para llevar una pizca de comer a casa” Hombre, 42 años, grupo construcción.

Conscientes de la realidad cambiante del mercado laboral la capacidad adaptativa es un valor en alza reiterado en los grupos de discusión realizados.

“El simple hecho de estar ahora estudiando 4º de psicología para mí es un reto. Intento transmitirlo siempre y soy capaz de adaptarme a circunstancias muy diversas, he sido mucho tiempo autónoma y entonces estoy acostumbrada a pasar por momentos muy difíciles económicamente y me adapto súper bien y eso. Yo creo que es una habilidad que no mucha gente tiene.” Mujer, 29 años, grupo JASP.

“Personal mía pues yo me adaptaría a cualquier trabajo. Lo haría más rápido o más lento pero lo haría seguro.” Mujer, 36 años, grupo agricultura.

Destacan también otra serie de aptitudes como son la capacidad de trabajo en grupo, la rapidez en el trabajo, la gestión del estrés o la constancia. De igual forma, la experiencia en el trato con clientes, la capacidad para formarse para la obtención de los conocimientos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral son algunas de las características más repetidas en el discurso.

“Yo la experiencia, yo destaco mucho la experiencia y también resumo la carrera. También la capacidad de aprendizaje.” Mujer 31 años, grupo JASP.

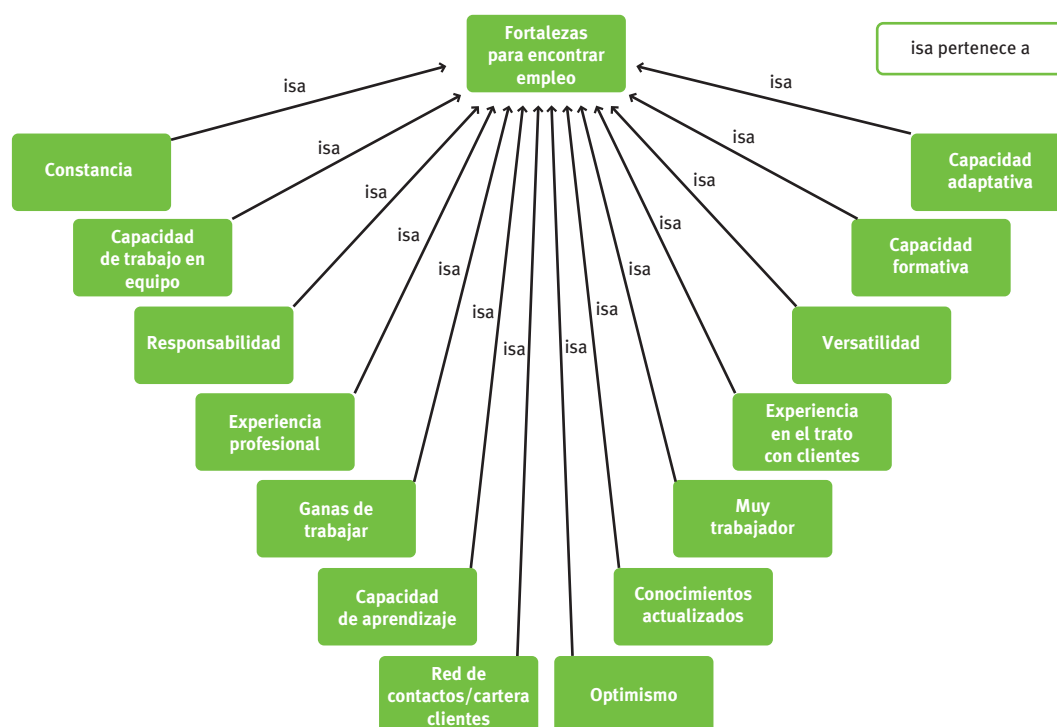
“Pues yo creo que las ganas de trabajar, la alegría, el optimismo, que siempre cuando me propongo algo pues no sé hacerlo pero lo puedo hacer. Trabajando y esforzándote cada día puedo.” Mujer, 36 años, grupo mixto.

“Yo soy seria, responsable, madura y en los trabajos siempre he trabajado rápido y duro y por ejemplo en Hotel tienes que soportar mucho estrés y saber tratar a los clientes. También por ejemplo estoy todo el tiempo aprendiendo cosas nuevas, formándome, haciendo cursos.” Mujer, 36 años, grupo agricultura.



GRÁFICO 5

Fortalezas personales para el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

2. Consecuencias de la situación de desempleo

No obstante, a pesar de las acciones encaminadas a mejorar la competitividad en la búsqueda de un puesto de trabajo, la situación de desempleo, especialmente en los casos en los que se prorroga con más dilación, deja aflorar diversas consecuencias tanto en el plano económico como en el psicológico y emocional, y por ende en las relaciones con la familia y el entorno social.

En el aspecto relacional se encuentra recurrencia en el discurso de los afectados una mayor conflictividad conyugal y familiar debido a las tensiones producidas por la situación de desempleo

“Con tu pareja también, yo con mi novia pues las peleas son más intensas, somos jóvenes y queremos formalizarla, queremos hacer cosas, casarnos, viajar y no podemos.” Hombre, 27 años, grupo JASP.

“Por culpa de esta situación que no tengo trabajo y con el niño puedo encontrar menos trabajo. Y bueno también separada y claro él pagaba conmigo que estaba en paro y yo trabajaba. Que le dolía mucho que era yo la que trabajaba y él no podía mantener a la familia y nada, nos separamos. No hacía nada, en el sofá, depresión y así conozco muchas familias que se rompen por falta de trabajo. Se discute, estrés, y todo...” Mujer, 36 años, grupo agricultura.



No se perciben diferencias a nivel de perfiles profesionales, en todos los grupos aparece el cambio de carácter como una de las consecuencias del desempleo, y emergen sentimientos de estrés, depresión y desesperación ante la situación

“Es que hagas lo que hagas pues es dinero, dinero, dinero,... si no trabajas no puedes tenerlo, haces menos cosas, te quedas en casa por no gastar y anímicamente se te viene encima.” Hombre, 25 años, grupo mixto.

“Pero eso, te haces más irascible, no soportas nada, las conversaciones son recurrentes, los tacos, de cada 5 palabras 6 son tacos.” Hombre, 24 años, grupo mixto.

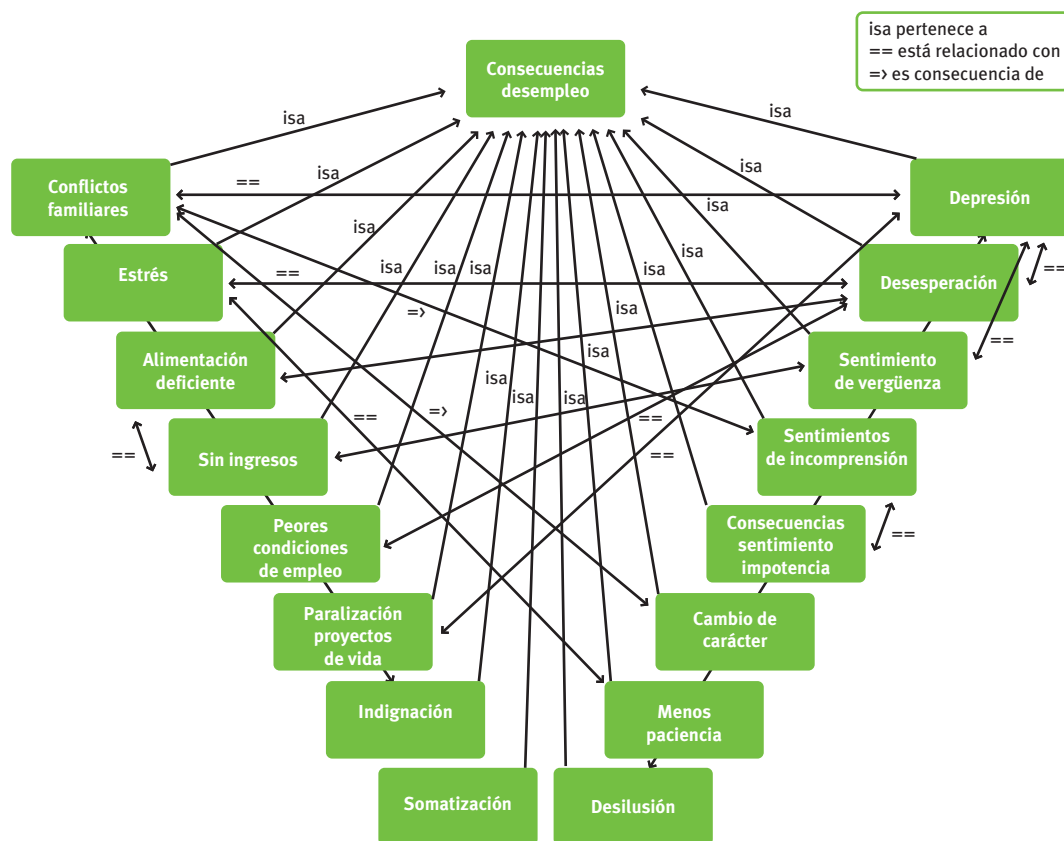
Esta situación de estrés, en ocasiones, genera una somatización debido a las tensiones por no poder hacer frente a los gastos del hogar.

“yo desde que me quedé parado padezco de colon irritable, según el médico es de los nervios que se te meten en la tripa y eso no se quita de por vida, eso está ahí y discusiones con la parienta hay todos los días, porque no hay para comer, no hay para pagar esto lo otro y bueno, lo de pagar entre comillas es lo de menos, pero es que para comer tampoco hay que es muy penoso decirlo pero para comer tampoco hay.” Hombre, 40 años, grupo construcción.



GRÁFICO 6

Consecuencias personales a causa de la situación de desempleo



Fuente: Elaboración propia.



Se extrae, por tanto, del discurso que la situación de desempleo supone una serie de costes tanto económicos como emocionales, puestos de manifiesto en los grupos, que comportan un declive en el estado anímico y relacional de las personas en desempleo minando la motivación necesaria para continuar con las acciones dirigidas a la búsqueda de un puesto de trabajo.

De manera previsible, este contexto conlleva ineludiblemente en un descenso de los ingresos económicos. Esto deriva en la puesta en marcha de mecanismos para amortiguar la caída de retribución que varía según la situación familiar del afectado, sus relaciones y la capacidad para generar vías alternativas de ingresos.

Así, los desempleados más jóvenes, optan por paralizar sus proyectos de vida como formar una familia, independizarse, etc. y se mantienen residiendo en el domicilio de sus progenitores retrasando su emancipación hasta tener una economía independiente más estable. Por su parte, la familia extensa es la principal vía de apoyo para sostener la economía familiar. No obstante, para aquellos en los que estos apoyos no son suficientes optan por realizar trabajos marginales que les permitan obtener unos ingresos mínimos de subsistencia como, por ejemplo, la recogida de chatarra o cartón, o pequeñas reformas. Este tipo de trabajos es más común en los grupos de profesionales de la construcción y la agricultura.

Además de esto, es importante resaltar, los costes derivados de la búsqueda de empleo, principalmente en los sectores de la construcción y la agricultura que, al no predominar Internet como medio para encontrar empleo, precisan realizar desplazamientos hasta las empresas potencialmente empleadoras. Asimismo, dado que la formación subvencionada ha descendido notablemente, la realización de cursos supone un sobrecoste que ahonda en la problemática económica de las familias.

“Yo te voy a decir mi caso, es que se te quitan las ganas, hay veces que no tienes, ya echar el curriculum en mano ya es que gastas gasolina y gastas todo y claro se te quitan las ganas a echar un curriculum más porque es enchufe” Hombre, 25 años, grupo construcción.

A nivel económico, el grupo de la construcción es el que refleja, según su discurso, una mayor precariedad económica, dado que gran parte de los entrevistados son desempleados de larga duración con unos ingresos muy limitados. Entre los discursos aparece la falta de alimentación o alimentación deficiente como una de las dramáticas consecuencias del desempleo en este sector.

“si no puedes comer no te puedes alimentar bien, afecta en todo” Hombre, 50 años, grupo construcción.

“pero es que para comer tampoco hay que es muy penoso decirlo pero para comer tampoco hay. Es que es muy fuerte que tu hija te diga papá me voy a comer un yogur y no tenga ni para un yogur” Hombre, 40 años, grupo construcción.

Los sentimientos estrés, indignación y desesperación a menudo derivan en un deseo de rebelarse contra los estamentos políticos y administrativos. Son frecuentes las alusiones a la idea de manifestación e, incluso, a la realización de actos vandálicos.

“Y si no nos dedicamos a quemar contenedores,...en el año 36 se quemaban iglesias, colegios (desgraciadamente colegios e iglesias)...aquí se deberían quemar diputaciones,



ayuntamientos y demás y si no lo hacemos es porque tenemos decencia, eso que muchos políticos no tienen. Yo no sé porqué pero tenemos una gran barrera y no la sobrepasamos. Yo me pregunto que cómo hubieran reaccionado mis padres.” Hombre, 27 años, grupo JASP.

“Somos muchos padres de familia y hay mucha indignación, y están mejor mirados que nosotros, cuidado ¿eh?” Hombre, 40 años, grupo construcción.

3. Expectativas

3.1. Características del empleo según sectores

Las características del empleo al que aspiran las personas desempleadas es otro de los focos de la investigación. Se pretende conocer cuáles son, por un lado, las condiciones mínimas de empleo que están dispuestos asumir, y, por otro lado, cuáles son sus aspiraciones laborales. No encontramos en los datos un discurso unitario, ya que existe una enorme heterogeneidad en las opiniones de los intervinientes.

En relación a la descripción del puesto de trabajo al que estarían dispuestos a aceptar, los salarios varían entre 500 y 1200 euros, no estableciéndose diferencias entre los sectores profesionales estudiados. Sí parece haber una mayor coincidencia a la hora de elegir sector laboral, donde la mayoría no tiene entre sus exigencias trabajar en su sector profesional y admiten que aceptarían un trabajo sea cual fuere el sector laboral. No obstante, sí se percibe una mayor acotación del sector laboral en el grupo de alta formación, que valora la posibilidad de autoemplearse en caso de no encontrar empleo en área profesional.

“No tengo ninguna preferencia. Hubo algún tiempo que sí que la tenía pero ahora no.” Mujer, 25 años, grupo JASP.

“Entonces pues por otro lado me gustaría encontrar cualquier trabajo digno y me permitiese vivir tranquilamente pero sin pensar en que fuera relacionado con mi carrera. Me importaría pero no sería primordial.” Mujer, 29 años, grupo JASP.

Del mismo modo, al preguntar acerca de las aspiraciones laborales, el discurso es diverso, denotándose que las aspiraciones salariales no aumentan significativamente de las anteriores. Sí se observa una mayor exigencia por trabajar en el área profesional en el que se ha formado y un horario laboral que permita la conciliación familiar.

“Pues a mí me gustaría trabajar relacionado con lo que he estudiado.” Mujer, 31 años, grupo JASP.

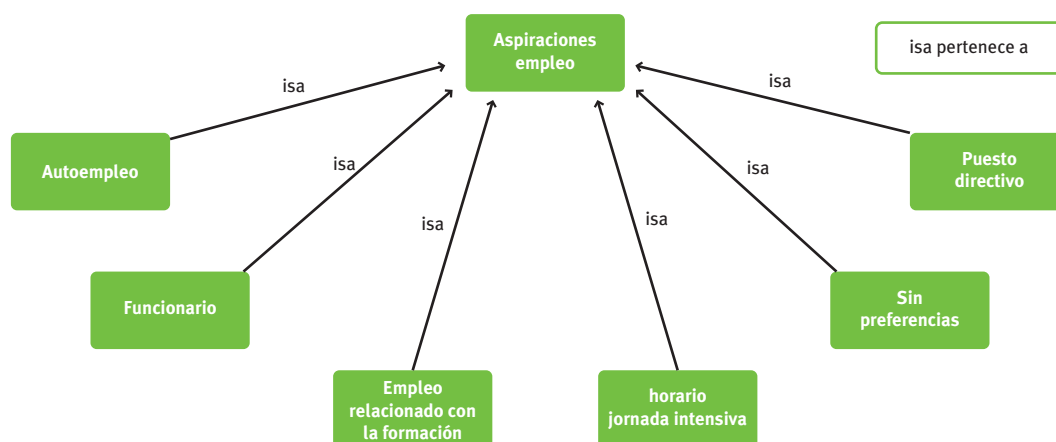
“Hombre como gustarme me gustaría un trabajo de mañana ¿no? Pero vamos que sí, lo normal es un trabajo todo el día entero, pero nos gustaría un trabajo de 8 hasta el mediodía” Hombre, 22 años, grupo construcción

“Ahora mismo cualquier trabajo sería ideal yo pienso” Hombre, 42 años, grupo mixto.



GRÁFICO 7

Aspiraciones en relación al empleo



Fuente: Elaboración propia.

4. Cambios en el sistema de empleo

La coyuntura socioeconómica actual ha contribuido en una modificación de los patrones de funcionamiento del mercado laboral. Esto adquiere una especial relevancia puesto que el sistema público de gestión de empleo no parece dar respuesta a las necesidades de las personas desempleadas; no se ajusta a las actuales condiciones, reduciendo, así, las garantías para las que ha sido creado. En referencia a las condiciones laborales, es común en todos los niveles profesionales y formativos entrevistados que se han endurecido, solicitando desde las empresas mayores exigencias laborales y ofreciendo salarios más bajos.

La incertidumbre laboral se convierte en un tema transversal en todos los discursos aportados. La escasa estabilidad financiera ha provocado un repunte de los contratos de corta duración y mayores facilidades para el despido.

“Hasta hace poco he estado trabajando en el hotel pero va por campañas como dice ella. Va por veranos y es lo que sale. Tengo dos niños, no cobro nada y no tengo ayuda ni nada. El problema es que no hay trabajo y no te llaman” Hombre, 25 años, grupo mixto.

La incorporación al mercado laboral de la población inmigrante ha supuesto un importante conflicto con la población local que, por necesidad, ha retornado a los puestos de trabajo de menor nivel profesional. Este hecho se deja sentir principalmente en la agricultura, campo que abandonaron los trabajadores locales en pos de sectores entonces más rentables como la construcción.

En este sentido, se observa en el discurso un agravamiento del conflicto con la población inmigrante a causa de la imposibilidad de competir con las condiciones laborales que asumen los empleados de origen extranjero, quienes trabajan por salarios muy reducidos y jornadas laborales muy extensas.



“Pero hijo, qué hacemos, el problema es que ellos echan muchas horas, le pagan muy poco y...” Mujer, 33 años, grupo agricultura.

“Es verdad lo que tú dices que necesitan gente de fuera porque yo soy extranjera y me pasa lo mismo porque vivo aquí y no me consideran de fuera. Ahora mismo me dicen que eche 4 horas extra y digo que no porque no sé con quién dejar al niño, no puedo. Pero antes cuando venía aquí, me daban una casita y trabajaba solo tres meses entonces eso sí. Pero si vivo aquí no puedo estar un año entero trabajando tantas horas porque el cuerpo no aguanta y además no puedo dejar a mi hijo con nadie. Necesitan gente de fuera, pero no extranjeros que viven aquí sino gente de otros países. Yo creo que primero deben coger a gente que vive aquí y luego ya gente extranjera de otros países.” Mujer, 36 años, grupo agricultura.

“Viene gente de por ahí, aquí no estamos trabajando y vienen los portugueses a trabajar, el Continente lo han hecho todo los portugueses y a nosotros íbamos y nos querían.” Hombre, 36 años, grupo construcción.

La crisis económica también tiene sus consecuencias en los servicios de empleo y formación. La financiación a programas de formación subvencionada han ido desapareciendo en los últimos años y los servicios de orientación laboral llevados a cabo por distintas entidades sin ánimo de lucro han cerrado sus puertas debido a la falta de medios económicos. Los ajustes no sólo han afectado al sector privado, sino también al sector público donde se han cerrado numerosas oficinas de Andalucía Orienta, el servicio de orientación laboral de la Junta de Andalucía.

“Yo por ejemplo sí que es que está cerrando ya todo y no puedes ir a que te hagan un curriculum. No hay ningún apoyo que nos hagan cursos. Y si hacen cursos pues nada porque si alguien quiere contratarnos tampoco le sirve de mucho esos cursos de 50 horas porque es más porque nosotros ocupemos tiempo que porque sea necesario para aquellos que van a contratarnos. Antes funcionaba, y encontré trabajo pero fue antes de la crisis. Ahora están echando a mucha gente.” Hombre, 42 años, grupo mixto.

Esta situación ha afectado notablemente a las personas desempleadas que perciben numerosos obstáculos para poder acceder a un puesto de trabajo, lo que conlleva a un sentimiento de indignación y rabia contra las políticas llevadas a cabo desde la administración.

“Lo que te iba a decir ya ni curso ni ná, porque iba a hacer un curso por lo menos para sentirme un poquito realizado porque está uno acostumbrado a estar trabajando y necesita de todo y ya cursos no hay ahora resulta que tienes que pagar” Hombre, 34 años, grupo construcción.

De acuerdo a los discursos, se observa que en los sectores de la construcción y la agricultura existe una importante irregularidad laboral, no ajustándose las horas contratadas con el tiempo real de trabajo de los empleados. Igualmente, los entrevistados ponen de manifiesto prácticas poco éticas de las empresas contratantes que se aprovechan de la situación de desempleo boyante para reducir los costes de contratación.



“Porque comer hay que comer todos los días, se han firmado muchas pagas de navidad y muchas pagas extras sin cobrarlas, muchos finiquitos sin cobrarlo también, todo eso es lo que hemos estado hablando antes” Hombre, 36 años, grupo construcción.

Otra de las prácticas habituales en las empresas de estos sectores son contratos por obras y servicios de corta duración ligados a una campaña agrícola o a una obra concreta, lo que facilita la no renovación o abarata el despido. Este sistema está generando una enorme inestabilidad laboral que impide a las familias llevar a cabo sus proyectos de vida con unas mínimas garantías de continuidad.

“Tú lo que quieres es una estabilidad para tus hijos y tirar tu casa para adelante. Y además el miedo de que por cualquier cosa pueden echarte. Yo he visto que ahora están echando a muchísima gente. Te hacen pequeños contratos. Ya ni es echarte, no te llaman y ya está.” Mujer, 40 años, grupo agricultura.

“Eso no es seguro, dos meses de verano o así. No es seguro, no es un trabajo que tú digas que tienes estabilidad.” Hombre, 25 años, grupo mixto.

En el grupo de alta formación, no se observan estas prácticas irregulares, sin embargo, sí se denotan ciertas estrategias de los empleadores para ahorrar costes de personal dirigidas a contratos en prácticas o con escasa remuneración

“Por ejemplo si eres enfermero pues empiezas cobrando bajo, 600 y 700. Pero en un bufete pues trabajas gratis y no digas nada porque si dices algo pues a otro despacho y a empezar de nuevo de cero.” Hombre, 27 años, grupo JASP.

Por otro lado, el sistema de pensiones es un tema emergente entre los grupos de personas en desempleo, donde la prestación por desempleo es la partida que destaca sobre las demás y el acceso a esta ayuda es común en los discursos de todos los grupos. Sin embargo, son los sectores de la agricultura y la construcción los que acceden, principalmente, a otro tipo de ayudas como la Renta de Ayuda de Inserción o el salario social, más ligada a la función de los servicios sociales. El discurso en estos sectores se centra en la problemática de los parados de larga duración que no encuentran respuesta por parte del sistema público, ya que han agotado las prestaciones a las que tenían acceso.

“Soy divorciado hace 8 años y vivo solo, entonces tú me dirás a mí que se me termina el RAI el mes que entra y ya no percibo ninguna prestación de ninguna clase. Intentaré echar el salario social a ver qué me dicen porque comer tengo que comer y pagar la luz y el agua. Mis hermanos pueden ayudar un mes o dos pero todo el año no.” Hombre, 36 años, grupo construcción.

5. Desventajas para encontrar empleo

Se observan características en los demandantes de empleo que suponen desventajas para competir por un puesto de trabajo. En este sentido, la edad surge como factor limitante a la hora de encontrar empleo.



Los demandantes de mayor edad son conscientes de las dificultades que tienen para reincorporarse al mercado laboral, ya que, por una parte, la preferencia de las empresas son las personas con un perfil más joven y, por otra parte, se reduce el ámbito laboral en el que poder trabajar, principalmente en aquellas tareas con una mayor exigencia física.

“Peor aún pero como hay que trabajar hasta cada vez más edad es que no se entiende porque con 60 años quién me da trabajo en hotel o en el campo... Si me dan algo no sé si mi cuerpo aguanta. Trabajo físico duro cómo lo haces en 60 años. Al final lo pasaremos peor que ahora.” Mujer, 36 años, grupo agricultura.

En cuanto a la formación, que como se ha expuesto anteriormente es un factor que mejora la competitividad en el mercado laboral, puede suponer un hándicap para obtener un empleo, además, en una doble dirección, ya que las personas con escasa formación no pueden acceder a empleos de mayor cualificación y, en cambio, las personas con elevada formación también encuentran dificultades para ser admitidos en procesos selectivos que requieran poca cualificación. No obstante sí parece un factor fundamental a la hora de encontrar empleo.

La formación además actúa como limitante en otros factores clave para acceder al mercado laboral, por ejemplo, el manejo de internet y de los recursos de empleo on line. Las personas con menor cualificación tienen más dificultades a acceder a las ofertas de empleo de internet, por lo que el acceso a las ofertas lo realizan de manera tradicional mediante currículums y orientadores laborales. Sin embargo, cada vez con mayor asiduidad las empresas utilizan internet para publicar sus ofertas y prefieren los medios on line para recibir y gestionar las candidaturas de empleo, por lo que se genera una importante brecha digital que obstaculiza el acceso al empleo de las personas con menor formación.

En este mismo sentido, aquellos demandantes con menores ingresos o falta de apoyo económico por parte de su red social optan por eliminar el servicio de internet en el domicilio, por tanto, se ven obligados a utilizar servicios de internet público con accesos limitados en tiempo o con un sobrecoste económico.

Otro factor de clara desventaja para aquellos demandantes con escasos recursos económicos es la dificultad de acceso a formación no subvencionada y, por ende, a formación privada, de pago. Los entrevistados exponen la incompatibilidad de acudir a un curso para mejorar su cualificación con el desarrollo de actividades para la obtención de unos ingresos mínimos para la supervivencia, como son la recogida de chatarra, la realización de pequeñas reformas o la venta informal de frutas y hortalizas. Estas actividades imprescindibles, especialmente para los casos de padres de familia con cargas familiares, limitan la posibilidad de mejorar las competencias profesionales del demandante de empleo.

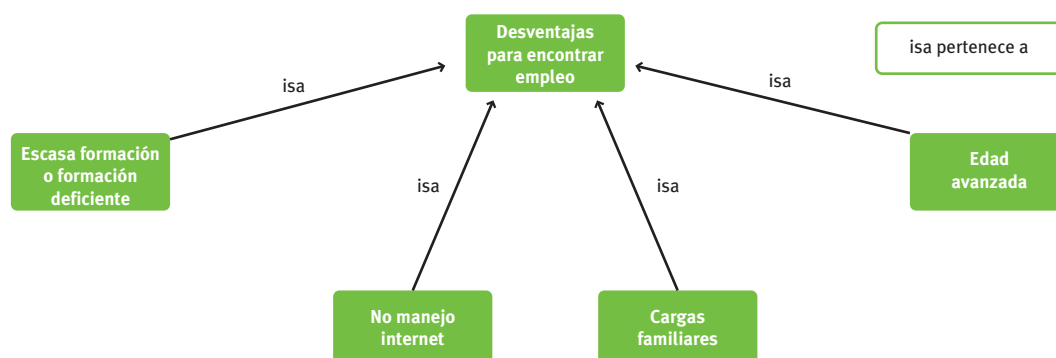
La formación subvencionada permite reducir este tipo de desigualdades Sin embargo, debido a la coyuntura económica este tipo de formación ha dejado de ofrecerse en la provincia de Huelva.

“Los cursos, como ha dicho aquí el compañero igualmente, digo bueno hago un curso para seguir formándome en lo que sea, no hay cursos por ningún lado, vamos ni trabajo ni cursos, y el curso que hay es pagando, y uno con familia pues no se puede permitir ese lujo” Hombre, 42 años, grupo construcción.



GRÁFICO 8

Desventajas para encontrar empleo



Fuente: Elaboración propia.

6. Percepción de las ofertas de empleo

En cuanto a la evolución de las ofertas de empleo es el grupo de los desempleados de alta formación quienes encuentran las diferencias más significativas con respecto a la etapa anterior a la actual coyuntura de crisis económicas.

Se observa que la disminución de las ofertas de trabajo y el notable aumento de demandantes de empleo, ha supuesto una saturación de solicitudes para cada una de las ofertas que ha llevado a las empresas a aumentar los requisitos de acceso al empleo y a complejizar los procesos selectivos para realizar sucesivas cribas antes de la selección y contratación de personal. Esta complejización de los procesos selectivos pasa por realizar diversas entrevistas a los concursantes, la demanda de formación especializada y de idiomas.

“Pasé 5 fases con exámenes, entrevistas, me hicieron cosas en inglés y un montón de cosas y después de eso en la última ya me dijeron eso. Ya en la primera fase me pidieron que consiguiera uno y entonces bueno entiendo que para entrar en ese puesto seas capaz de conseguir uno y lo hice pero ya en la última fase tenía que estar 3 meses y que ya dentro de 3 meses ellos decidirían si podía optar al puesto.” Mujer, 31 años, grupo JASP.

“Son cosas que ponen en las ofertas para echar para atrás.” Hombre, 27 años, grupo JASP.

“yo me encontré esa, que me pidieron polaco y cuando se lo dije es que no nos creíamos. Cuando fui a la entrevista aparte del engaño pues me dijeron que el idioma era una criba.” Mujer, 31 años, grupo JASP.

Otro de los discursos que se recogen en el grupo relacionado con las ofertas de empleo es la información acerca de estos procesos selectivos, en los que las empresas se reservan mucha información de los mismos y la que llega a las personas que optan al empleo es escasa y, en ocasiones, distorsionada.



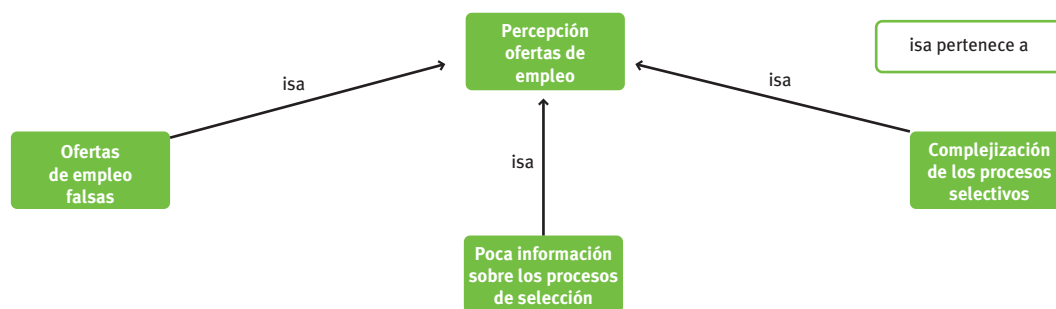
“Yo tuve un caso que pase todas las entrevistas, un montón de entrevistas, tuve como 5 y era para ser formadora y yo estaba de acuerdo y ya en el último paso me dijeron que tenía que hacer 10..., era para lo de Tripartita, entonces esto era para el puesto de directora de formación, yo tenía que enseñar a los comerciales cómo hacer pero me dijeron que primero tenía que estar 3 meses haciéndolo yo, pero para que aprendiera desde fuera como era mi puesto de formación entonces les dije que no porque no era el puesto por el que yo había pasado todo ese proceso que no, entonces eso era la selección para otra cosa.” Mujer, 36 años, grupo JASP.

En los casos de la construcción y la agricultura, los procesos selectivos se realizan de una manera más informal, en la que predomina el contacto directo de las partes, por lo que no se observan cambios a resaltar en los procesos de selección de personal, más allá de las referidas anteriormente relativas a la inmigración.



GRÁFICO 9

Percepción sobre las ofertas de empleo



Fuente: Elaboración propia.

7. Percepción de la formación por parte de demandantes

La formación, tanto reglada como no reglada, constituye uno de los elementos centrales en la realización de los grupos de discusión, por su importancia para llevar a cabo la elección del ámbito donde desarrollar el ejercicio de la profesión. También destaca como una herramienta imprescindible para competir por un puesto de trabajo en el mercado laboral, especialmente en sectores con pocas expectativas laborales.

Todos los grupos, de forma unánime, consideran fundamental la formación para encontrar empleo. En esta línea, se valora la formación como un elemento diferenciador que permite distinguirse de otros profesionales ante una posible oferta de trabajo. No obstante, se observan diferencias según el grado competencial de cada uno de los grupos. Así, los desempleados de alta formación (JASP), definen la formación como el principal elemento para competir ante una posible oferta de empleo.

“Ahora mismo sí porque cuanto más te formes mejor. Ahora es a ver quien hace este máster porque el otro lo tiene.” Mujer, 26 años, grupo JASP.



Sin embargo, en los grupos de menor cualificación la formación adquiere un segundo plano y adopta un papel protagonista no en sí misma, sino como el medio para certificar o acreditar unos conocimientos profesionales previos, o como medio para hacer un curriculum más atractivo para la parte contratante.

En la medida en la que se profundiza en la *cuestión formativa* surgen discursos paralelos, que si bien redundan en su importancia, disienten de la manera en la que se gestiona la formación, que la aleja de las necesidades de las personas que se encuentran en situación de desempleo. Así, es frecuente el discurso que defiende que la formación, fundamentalmente orientada al empleo, no es efectiva, no garantizando un cierto grado de éxito a la hora de competir por un puesto de trabajo. Esto contribuye a fomentar la percepción de que la formación es un engaño dirigido, por una parte, para mantener ocupadas a las personas en desempleo

“Pues yo creo que los cursos tampoco te valen para nada porque después... yo he hecho un curso de informática pero nada, no me sirve es para despistarte un poco más y no mirar lo que tienes.” Hombre, 36 años, grupo construcción.

Y por otra parte, como medio que utilizan las empresas para lucrarse y contratar a personal a muy bajo costo.

“Estos cursos de algunos sitios, te hinchas de trabajar y se llevan el dinero ellos y tú nada. Te dan una esperanza que te van a contratar pero nada. Engañan a las personas. Yo hago un cursillo de 20 horas, hago las prácticas pero nada, te hinchas sin cobrar nada y al final no te meten.” Hombre, 25 años, grupo mixto.

“Yo hice también un curso pensando que nos iban a contratar y al salir nos dijeron que seguro que nos iban a llamar y a mi nada.” Hombre, 33 años, grupo mixto.

La imposibilidad de la formación y las entidades formativas para dar respuesta a las demandas de empleo, origina desconfianza en el sistema por parte de los afectados y un discurso negativo relacionado con la impotencia que sufren por no poder encontrar una salida a su situación profesional.

Ante esto, el discurso de los desempleados con alta formación se dirige a las deficiencias de la formación universitaria de la que se esperaría una mayor implicación en la orientación laboral del alumnado y de los programas curriculares en los que se incluya menos carga lectiva y más prácticas en empresas. Se destaca la formación profesional como un recorrido más rentable en términos laborales.

“Muchas veces de los módulos sales con más prácticas. Te forman para el trabajo. No te tienen que pagar tanto entonces se aprovechan pero claro, tienes trabajo. Las carreras sales sin prácticas y bueno fuera de todo.” Hombre, 27 años, grupo JASP.

“Haber hecho un módulo en vez de una carrera y esa gente tiene un trabajo fijo.” Mujer, 25 años, grupo JASP.

Asimismo, se observa una diferencia notable entre universidades públicas y privadas, ofreciendo éstas una mayor garantía de empleabilidad. Según el discurso de los entrevistados, existe una diferencia clara en el éxito profesional entre los egresados de instituciones públicas y privadas, constatándose una criba



curricular por parte de las empresas, en función del tipo de institución educativa de la que se proceda. Este hecho pone de manifiesto una desigualdad en el acceso a la formación y al mercado de trabajo.

“Además tenemos otra cosa y es que se hace una gran exclusión entre universidades, aún teniendo la misma titulación, por ejemplo, entre un titulado en Derecho en la UHU y otro por ICADE, Universidad Pontificia de Comillas, se coge a ICADE o DEUSTO...Universidad privadas, da que pensar entonces que existen en España universidades de primera y de segunda, y eso es así...” Hombre, 27 años, grupo JASP.

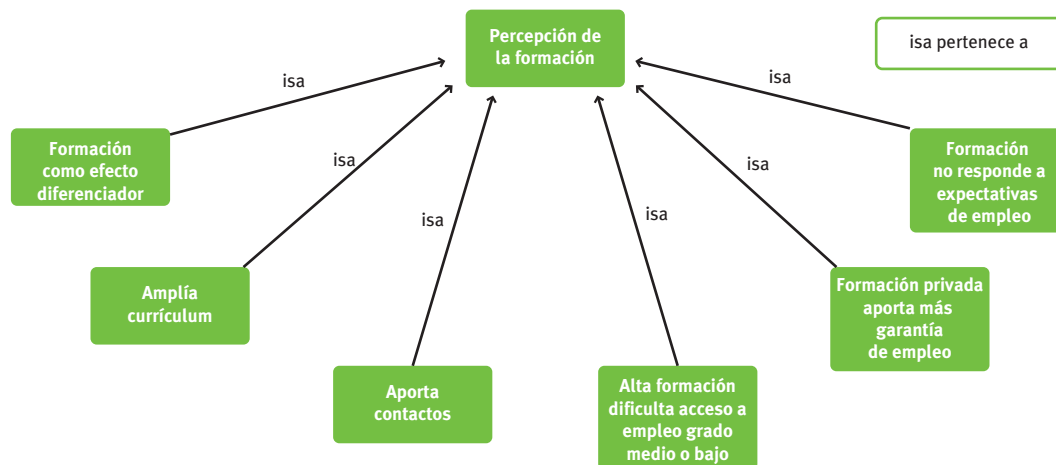
Por último, cabe destacar, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, el conflicto entre formación y experiencia profesional, ambas consideradas como requisitos esenciales para la búsqueda de empleo, pero difíciles de conjugar dado que la mayor dedicación de tiempo a la formación impiden tener una dilatada experiencia laboral y viceversa, principalmente en la población juvenil en desempleo.

“Pues bueno ahora yo no sé pero en secundaria ronda 1800 o así. Yo lo que digo es que no puedo ponerme a estudiar las oposiciones y no sacarlas porque si pasan cuatro años e imagínate que no salen es que te plantas con X años y no he trabajado nunca sin experiencia” Mujer, 26 años, grupo JASP.



GRÁFICO 10

Percepción sobre la formación



Fuente: Elaboración propia.

8. Percepción de los requisitos de las empresas empleadoras

Sobre las características que buscan las empresas para contratar a personal, encontramos unanimidad en las opiniones, no se observan diferencias por razón de cualificación o sector laboral. Los discursos



detectados señalan dos vertientes, la primera relacionada con las habilidades o destrezas propias del trabajador y, la segunda, enfocada a las exigencias empresariales que debe aceptar.

Así, las habilidades que debe presentar un trabajador, según la perspectiva de los desempleados, son:

- Persona con cualificación profesional
- Con experiencia laboral
- Rápido
- Versátil
- Responsable
- Con perfil comercial y con capacidad para la atención al cliente
- Con capacidad de adaptación

Por otra parte, en cuanto a las condiciones habituales que debe asumir (percibidas por el desempleado) son:

- Bajo salario
- Extensa jornada laboral
- Baja conflictividad

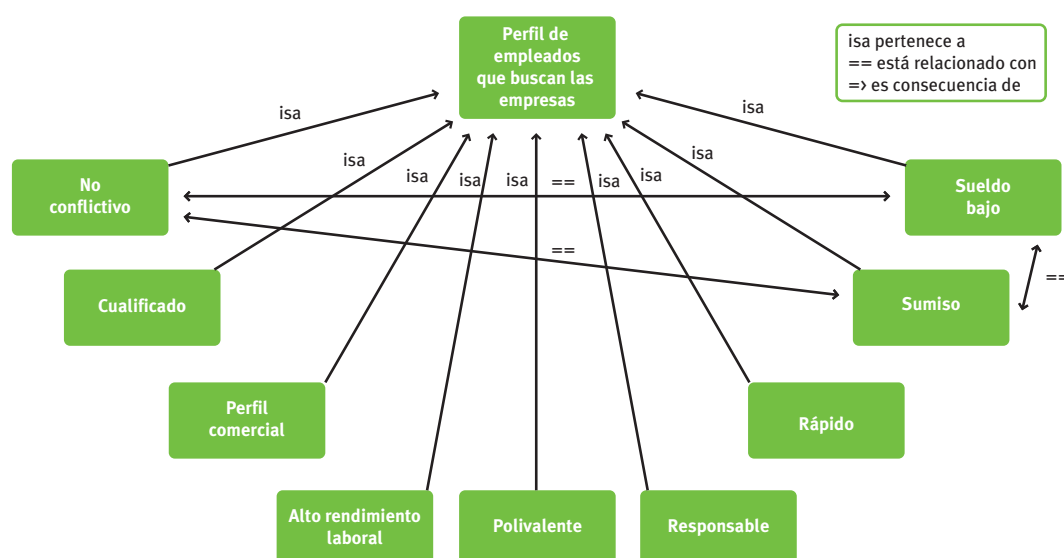
“Que tengan un perfil comercial puro y duro. Que le cueste poco a la empresa. Que dé beneficios y que sea sumiso.” Mujer, 25 años, grupo JASP.

“Serio, persona que trabaje y cobre poco. Horas extra y lo que sea, que falte lo menos posible y que no ponga pegas y se adapte a todo. Que no ponga excusas. Por un día no pasa nada pero lo normal es compromiso.” Mujer, 36 años, grupo agricultura.



GRÁFICO 11

Opinión sobre el perfil de empleado que buscan las empresas



Fuente: Elaboración propia.





La Formación Profesional, y en especial la Formación Profesional para el Empleo, están entre las principales herramientas para mejorar la empleabilidad y dinamizar el tejido productivo, gracias a la aportación de profesionales cada vez más cualificados y adaptados a las constantes exigencias del mercado.

Las diferentes Administraciones gestoras de la educación y la formación son conscientes de la importancia de este elemento para la mejora de la competitividad y el acercamiento a los mercados nacionales e internacionales. Por ello recogen, dentro de sus diferentes marcos legislativos, mecanismos que permiten configurar un tejido formativo acorde con su territorio y sus aspiraciones de desarrollo.

Andalucía se atribuye a través del artículo 63.1 de su Estatuto de Autonomía, las competencias delegadas dentro del marco constitucional, entre las que se encuentran empleo y relaciones laborales e incluyen, según el apartado 1º del mismo texto legal, las Políticas Activas de Empleo, las cuales comprenderán, entre otras materias, la formación de los demandantes de empleo y de los trabajadores/as en activo.

Para ello se han desarrollado diferentes tipos de formación, afines a las posibilidades territoriales tratando de ajustar la posible oferta profesional a la demanda real del mercado, profesionalizando, de este modo, la mano de obra local en aquellos sectores que pueden ayudar a dinamizar el territorio. Por un lado, encontramos la denominada oferta reglada de formación, comprendida por todas aquellas titulaciones profesionales desarrolladas bajo el marco de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA) en su desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). Y por otro, encontramos todas aquellas titulaciones enmarcadas dentro de la Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, que regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.

La formación profesional reglada, desarrollada en el Capítulo V de la LEA, comprende el conjunto de las diferentes acciones formativas que capacitan para el desarrollo de diversas profesiones y el acceso al empleo. La obtención de la certificación profesional así como el catálogo de competencias que estará supeditado a lo determinado por la LOE, deberán ajustarse a las necesidades reales del mercado.

Dentro de los diferentes ciclos formativos ofertados, además de los módulos asociados a competencias profesionales, la norma dicta que se incluya formación relativa a prevención de riesgos laborales, tecnologías de la información y la comunicación, fomento de la cultura emprendedora, creación y gestión de empresas y autoempleo y conocimiento del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. Del mismo modo todos los ciclos habrían de contar con diferentes módulos de formación en centros de trabajo, al objeto de complementar las competencias profesionales en situaciones laborales reales.

Conforme a la ley, la formación profesional se desarrollará dentro de los diferentes centros integrados en la red de Centros Integrados de Formación, regulada dentro del artículo 73, y se ajustarán a lo marcado para la obtención de las diferentes certificaciones profesionales referido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y la Formación Profesional.

Esta regulación pretende garantizar la afinidad entre los diferentes centros formativos y permite, al mismo tiempo, ajustar los diferentes contenidos a las necesidades anexas a los territorios, mejorando las



posibilidades del acceso al empleo y garantizando la mano de obra cualificada tanto en el entorno más inmediato como en aquellos otros territorios con demandas profesionales similares.

La formación no reglada, por su parte, se muestra como un instrumento cuyo objetivo es potenciar la empleabilidad de los trabajadores, preparándolos para los constantes cambios a los que está sometido el tejido productivo y, de este modo, mejorar la conectividad de las diferentes empresas. Este modelo trata de reforzar el papel de los diferentes interlocutores sociales para el desarrollo de estrategias comunes para abordar a los diferentes sectores productivos en el marco de la unidad de mercado, permitiendo a los trabajadores adquirir nuevas competencias que le permitan acceder al mercado laboral. Como ejemplo, podemos encontrar en la formación profesional para el empleo módulos relacionados con la adquisición de conocimientos para el desarrollo del trabajos en la administración y gestión, los cuales pueden ser complementados a través de formación en diferentes áreas más específicas (creación de nóminas, mejora de los conocimientos de informática, etc.) ofertados dentro del catálogo de oferta no reglada.

Su desarrollo, gestión y supervisión se encuentran detallados dentro de la Orden de 23 de octubre, mencionada más arriba, y a ella se supeditan los requisitos para ser beneficiarios de subvenciones para la implementación de la formación, la priorización de grupos o colectivos, la planificación, los requisitos docentes, su tramitación, etc.

En este trabajo hemos considerado exclusivamente la oferta formativa que pudiera asumirse como *la formación de acceso al empleo*, es decir, aquella que ofrece conocimientos y habilidades que posibilitan el desempeño de una profesión determinada y que permita la obtención de los conocimientos empíricos necesarios para la autopromoción y la mejora de la competitividad de los diferentes sistemas productivos. Se entiende también, en este sentido, la formación universitaria como *habilitante* para el desempeño de un trabajo específico.

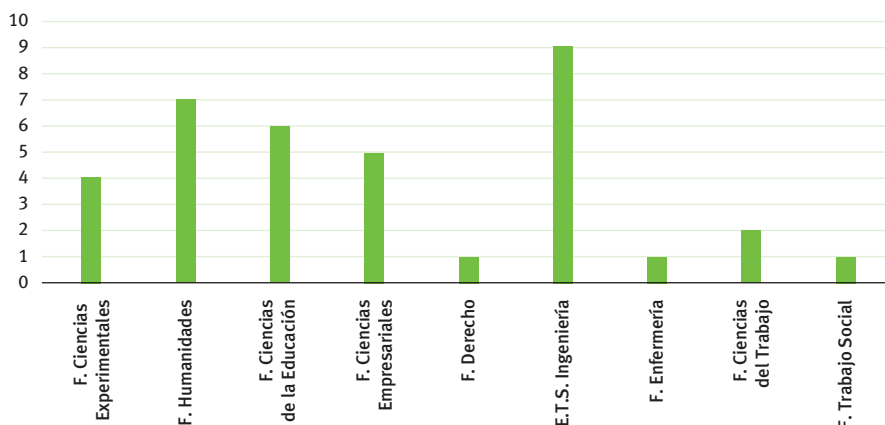
1. La formación profesional reglada en Huelva

Comenzamos la descripción de la oferta reglada con la referencia a la enseñanza universitaria en la provincia. La Universidad de Huelva contaba, en el curso 2010-11 (últimos datos disponibles) con 36 titulaciones de grado Universitario, 28 Master y 21 titulaciones de experto agrupadas en 8 facultades y una escuela técnica superior de ingeniería. La mayoría de las facultades se ubican dentro del Campus de El Carmen y la Merced, en la propia capital de provincia. Las diferentes Ingenierías enmarcadas dentro de las Escuelas Técnicas se sitúan en el Campus de la Rábida, en el municipio de Palos de la Frontera. El 25% de la oferta de titulaciones de grado se distribuye la Escuela Superior de Ingenierías, seguido de la Facultad de Humanidades con algo más del 19% y Educación con el 16,6%, los últimos lugares se reservan a las Facultades de Derecho, Enfermería y Trabajo Social, con una sola titulación ofertada en cada caso.



GRÁFICO 12

Reparto de las Titulaciones Universitarias



Fuente: Universidad de Huelva

En lo referente a títulos de Master, su distribución se relaciona con su pertenencia a los diferentes áreas científicas, concentrando el 35,7% de la oferta en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida del área de Ciencias de la Educación y Ciencias Experimentales e Ingenierías con el 25% en cada caso, el 14% restante se oferta desde el área de Ciencias de la Salud y Humanidades equitativamente.

Un total de 7.688 personas se matricularon en el curso 2010-11 en sus diferentes grados y títulos, de las cuales el 56% correspondían a mujeres, aumentado ligeramente la media española que se encontraba en el 53% en ese mismo año (INE 2013)¹.

Respecto a la oferta reglada en formación para el empleo, su acceso se supedita a la superación de los requisitos necesarios regulados por la normativa estatal vigente: para el acceso los diferentes Ciclos de Formación de Grado Medio, tener 17 años y estar en posesión del título de graduado en educación secundaria o sus equivalentes; para el acceso a los Ciclos Formativos de Grado Superior, tener un mínimo de 19 años y estar en posesión del título de Bachillerato o haber superado con éxito la prueba de acceso a los diferentes ciclos y sus equivalentes.

Andalucía dispone de 443 centros de formación donde se imparten diferentes Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) y de 333 de Formación de Grado Superior (CFGS) públicos con un total de 44.252 matrículas y 40.069 respectivamente. (SIMA 2013)².

La distribución de los centros se ajusta a criterios demográficos, con lo que la provincia de Sevilla cuenta con el 22,35% de los centros de CFGM y el 24,62% de los de CFGS y la de Huelva, en el otro lado, con el 7,21% de los centros en ambas tipologías.

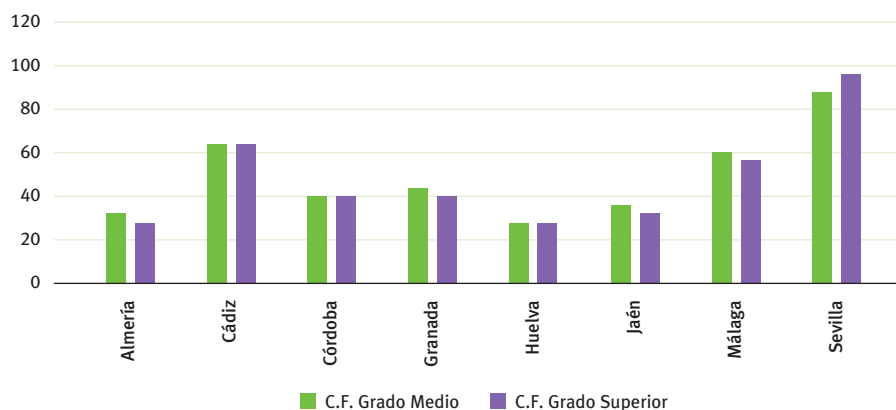
¹ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Datos 2011. Consulta 12/2013

² Sistema Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA). Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Junta de Andalucía. Datos 2011. Consulta 12/2013.



GRÁFICO 13

Distribución Centros de Formación Reglada



Fuente: SIMA 2013. Datos 2011. Elaboración propia

Por su parte, la provincia de Huelva, cuenta con 32 centros de CFGM y 24 de CFGS, distribuidos en 18 municipios siendo la capital la que cuenta con un mayor número de centros en ambas modalidades.

Respecto al número de matrículas, la provincia cuenta con un total de 3.380 alumnos/as matriculados en CFGM y 2.519 en CFGS, distribuidos de forma casi equitativa entre ambos sexos, observándose una ligera masculinización con el 52% de las matriculas en la referida como formación en CFGM y una ligera feminización en la formación en CFGS con el 51,9% de las matriculaciones.

La distribución de titulaciones, por su parte, sí presenta bastantes desigualdades, concentrando casi el 50% del total de la oferta dentro la capital onubense, mostrando su papel de referente para los diferentes municipios que no cuentan con centros académicos formativos.

El catálogo formativo disponible en los centros de formación dentro de provincia cuenta con 29 especialidades diferentes en CFGM y 33 en CFGS, agrupadas en 18³ familias profesionales en el caso de los CFGM y de 15⁴ (de las 26 existentes) en los CFGS, siendo la de Administración y Gestión la que cuenta con un mayor número de cursos dentro del catálogo en ambas modalidades de ciclos y no teniendo presencia en ninguna de las modalidades de formación reglada de los sectores de Energía y Agua, Edificación y Obra civil, Industrias extractivas, Industria alimentaria, Marítimo Pesquera, Seguridad y medio ambiente y Vidrio y cerámica.

³ Administración y Gestión; Act. Físicas y Deportivas; Agraria; Artes gráficas; Comercio y Marketing; Electricidad y Electrónica; Fabricación Mecánica; Hostelería y Turismo; Informática y Comunicaciones; Instalaciones y Mantenimiento; Imagen Personal; Imagen y Sonido; Madera, Mueble y Corcho; Química; Sanidad; Serv. Socioculturales y a la comunidad; Textil, confección y piel; Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

⁴ Administración y Gestión; Act. Físicas y Deportivas; Agraria; Comercio y Marketing; Electricidad y Electrónica; Edificación y obra civil; Hostelería y Turismo; Informática y Comunicaciones; Instalaciones y Mantenimiento; Imagen Personal; Imagen y Sonido; Química; Sanidad; Serv. Socioculturales y a la comunidad; Transporte y Mantenimiento de Vehículos.



La oferta formativa reglada actual cuenta con un total de 87 cursos o ciclos en CFGM y de 54 en CFGS. En los CFGM se prioriza aquellos cursos relacionados con la Administración y Gestión, siendo, a su vez, los que tienen una mayor presencia en todas las zonas dada su heterogeneidad y adaptabilidad a los diferentes sectores productivos; se trata de una formación necesaria para la gestión de cualquier tipo de empresa tal como se desprende de las diferentes entrevistas llevadas a cabo a representantes de los actores sociales relevantes en materia de formación.

 **TABLA 36**
Distribución Oferta CFGM por familias en la Provincia

	Frecuencia	Porcentaje
Administración y Gestión	20	23,0
Act. Físicas y Deportivas	2	2,3
Agraria	2	2,3
Artes Gráficas	1	1,1
Comercio y Marketing	4	4,6
Electricidad y Electrónica	11	12,6
Fabricación Mecánica	5	5,7
Hostelería y Turismo	3	3,4
Informática y Comunicación	6	6,9
Instalaciones y Mantenimiento	2	2,3
Imagen Personal	3	3,4
Imagen y Sonido	1	1,1
Madera, Mueble y Corcho	1	1,1
Química	2	2,3
Sanidad	10	11,5
Serv. Socioculturales y a la Comunidad	4	4,6
Textil, Confección y Piel	1	1,1
Transporte y Mant. de Vehículo	9	10,3
Total	87	100,0

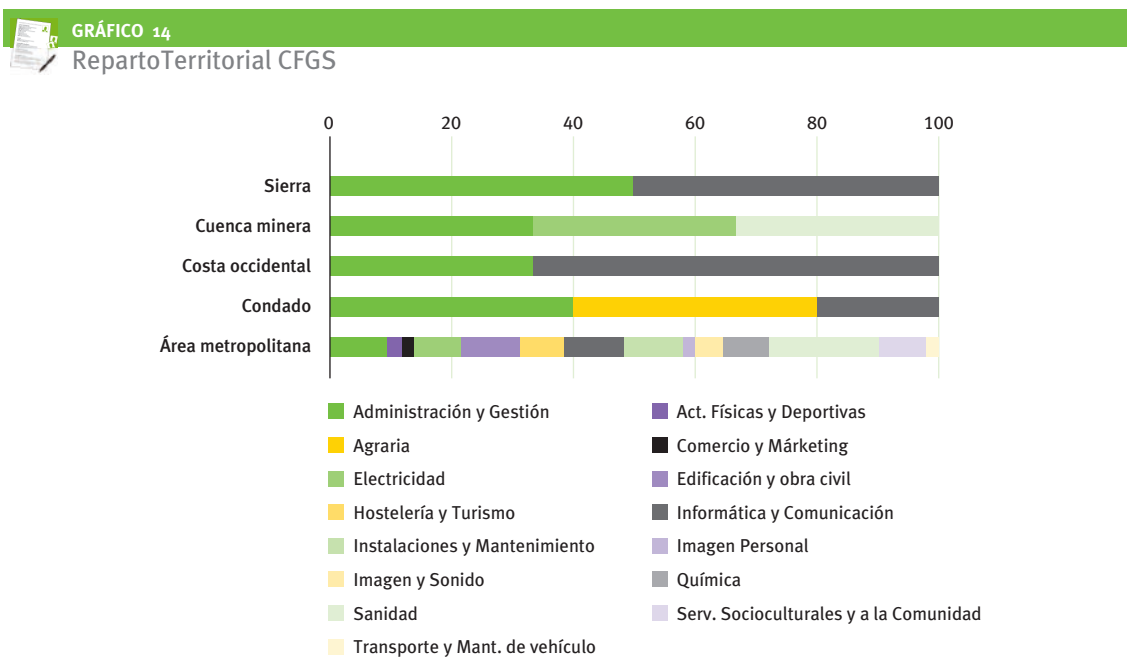
Fuente: Consejería de Educación. Junta de Andalucía

En su reparto territorial **por comarcas** encontramos que el 51% de la formación en CFGM se concentra en los municipios comprendidos dentro del área metropolitana, el 14,9% en el área del Condado, el 10,3% en el Andevalo, el 9,2% en la Sierra, el 8% en la Costa Occidental y el 5,7% en la Cuenca minera. En su desglose por especialidades el área Metropolitana dedica el 20% de su oferta a la formación relacionada con Administración y Gestión el 13,3% a Electrónica y Electricidad y Sanidad, y el resto es repartida con las demás familias salvo las de Textil y Confección y Madera, Muebles y Corcho que no tienen presencia dentro del área. Por su parte el Condado dedica el 30,7% a Administración y Gestión y el 15,3% a las familias de Electricidad y Electrónica y Transporte y Mantenimiento de Vehículos, distribuyendo el resto entre las familias de Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo, Informática y Comunicaciones, Imagen Personal y Servicios Socioculturales y a la Comunidad. El área correspondiente al Andevalo concentra, el 22% de su oferta a la Familia de Administración y Gestión y reparte equitativamente el resto entre las familias de



Electrónica y Electricidad, Fabricación Mecánica, Madera, Muebles y Corcho y Sanidad. La Costa Occidental, a diferencia del resto de áreas, concentra su mayor número de CFGM en la formación relacionada con la familia de Informática y Comunicación con un 28,5% y reparte el resto entre Administración y Gestión, Electrónica y Electricidad, Fabricación Mecánica, Textil, Confección y Piel y Transporte y Mantenimiento de Vehículos. Finalmente, la zona que engloba los municipios de la Cuenca Minera, concentra el 60% de su oferta en las diferentes áreas relacionadas con la Sanidad y el resto la reparte entre Administración Gestión y Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

En lo relativo a la distribución geográfica de los diferentes CFGS observamos que el área del Andevalo no cuenta con ninguna oferta en esta tipología de formación y que el área metropolitana concentra el 76% de la oferta, seguido del área del Condado con el 9% y de los áreas de Costa Occidental y Cuenca Minera con el 5,5%; el 3,7% restante se concentra en el área de la Sierra. En su reparto por especialidades, observamos que en la en el área metropolitana el 17,7% de la oferta se dedica a la Sanidad, el 9,7% a Administración y gestión e Instalaciones y mantenimiento. Consecutivamente el resto se distribuye en las demás familias excepto la agraria que no cuenta con formación dentro del área.



Fuente: SIMA 2013, datos 2011

En lo que se refiere a los sectores específicos que orientan este estudio, Industria, Hostelería y Agricultura, observamos que dentro de los diferentes CFGM ofertados, estos sectores ocupan el 20,3% del total de la oferta con 18 ciclos de los 89, siendo la industria el que alcanza un mayor porcentaje con el 14,9%; le sigue el sector de Hostelería con el 3,4% y finalmente el de Agricultura con el 2,3%. En lo referido a los CFGS, su proporción es algo mayor que la anterior, alcanzando el 22,2% de un total de 54 siendo, nuevamente, el de industria el que adquiere mayor presencia con el 13% seguido de Hostelería con el 5,6% y Agricultura con el 3,7%.

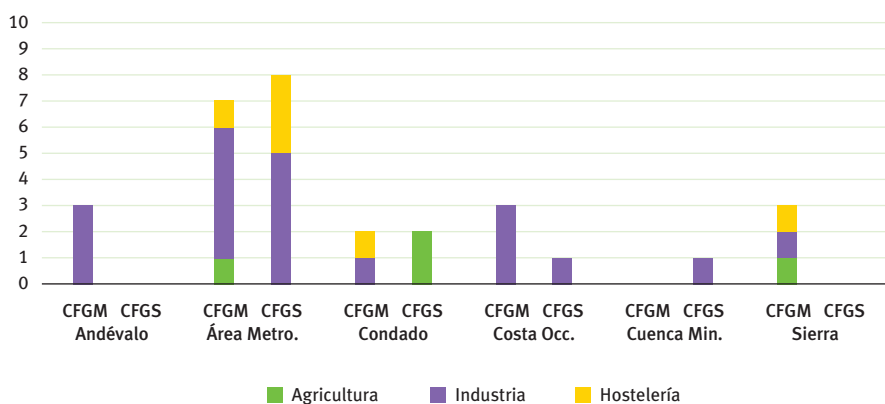


Por localización, los diferentes CFGM del sector Agrícola reparten su oferta entre la zona Sierra y el área Metropolitana dejando su oferta en CFGS íntegramente en la Comarca del Condado. En lo referente al sector Hostelerero el catálogo formativo en CFGM se distribuye entre las comarcas del Condado, Sierra y Área Metropolitana concentrando únicamente la oferta de CFGS en el área Metropolitana. Finalmente el sector industrial cuenta con 13 CFGM que se distribuyen entre las diferentes áreas geográficas de la provincia salvo la Cuenca Minera, correspondiéndole 5 al área Metropolitana, 3 al Andevalo y Costa Occidental consecutivamente y 1 en la Sierra y el Condado. En la oferta en CFGS, de los 7 ciclos ofertados 5 tienen su desarrollo dentro de los municipios encuadrados en el área Metropolitana dejando los restantes para la Costa Occidental y el área Cuenca Minera.



GRÁFICO 15

Oferta Sectores por áreas geográficas



Fuente: Consejería de Educación. Junta de Andalucía. Elaboración propia.

Dentro del entorno de San Juan del Puerto, la oferta formativa general en CFGM concentra el 47% de los 87 ciclos, siendo esta proporción del 59% en los CFGS, con 32 de los 54 ofertados.

En el reparto de ciclos formativos, el entorno de San Juan concentra el total de la oferta en la familia de *Imagen y sonido* y la de *Artes gráficas e Instalaciones y mantenimiento* en los CFGM y de *Actividades Físicas y deportivas*; *Comercio y Marketing*; *Imagen personal*; *Servicios Socioculturales y a la comunidad* y *Transporte y mantenimiento de vehículos* en la oferta de CFGS. El resto de las ofertas formativas tienen diversa representación a excepción de Hostelería y Turismo; Maderas, muebles y corcho y Textil, confección y piel que no cuentan con CFGM en la zona.

Dentro de los sectores de Agricultura, Industria y Hostelería, el entorno de San Juan cuenta con el 50% de la oferta en los diferentes CFGM en agricultura y el 38% en Industria, pero no cuenta con ningún ciclo de esta tipología en el sector Hostelerero. En la oferta referida a CFGS cuenta con el mismo porcentaje dentro del sector Agrícola, el 71% en el sector Industrial y el 66% en Hostelería.



2. La formación profesional no reglada en Huelva

Tras la publicación del Decreto-ley 4/2013, de 2 de abril, se ha suprimido la Formación Profesional para el Empleo (FPE) del elenco de funciones del Servicio Andaluz de Empleo y han quedado atribuidas dicha competencia a la Consejería de Educación.

Actualmente la oferta formativa no reglada existente en la comunidad se encuentra paralizada en la mayoría de su oferta y el catálogo disponible hace referencia a diferentes cursos aprobados en la pasada convocatoria de 2011. Por lo que para la realización del análisis sólo se ha podido contar con los datos de oferta formativa que actualmente se encuentran publicados en la web de la consejería de educación. (C.E.C.D. 2013)⁵.

Del catálogo disponible, se han extraído un total de 162 cursos de formación para personas desempleadas y 22 para personas ocupadas en PYMES, economía social y autónoma, relacionados con 20 de las 26 familias profesionales establecidas en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre.

Dentro del catálogo de Formación Profesional para el Empleo podemos encontrar diferentes ofertas adaptadas a distintos grupos en función de los diferentes colectivos de pertenencia y los niveles de acceso académicos.

La oferta concentrada en la provincia nos muestra que el 60% de la formación no requiere otro requisito que la condición de desempleo, el 28,8% añade la condición de jóvenes entre 18 y 29 años y el 11,1% se reserva para colectivos en riesgo de exclusión en el que se han incluido mayores de 45 años, discapacitados/as y mujeres, siendo el colectivo de discapacitados el que agrupa la mayor parte de la oferta en este grupo.

En relación con los niveles de acceso a las diferentes acciones formativas disponibles, la Resolución de 12 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Formación Profesional y Autónomos y Programas para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, regula el acceso a los distintos ciclos formativos, determinando que los diferentes requisitos académicos demandados para los/as alumnos/as estarán vinculados al nivel de cualificación de los certificados de profesionalidad que serán expedidos tras la finalización de la acción formativa.

El certificado de profesionalidad es aquel que acredita con carácter oficial las competencias profesionales que se han adquirido y capacita para desarrollo de una determinada actividad. El certificado reconoce un determinado perfil profesional que comprende un conjunto de competencias identificables dentro del sistema productivo y que son reconocidas y valoradas en el mercado laboral, teniendo validez en todo el territorio nacional. Su catalogación se divide en 3 niveles de competencias siendo el nivel 1 el más básico en sus contenidos formativos y requisitos de acceso y el 3 el que agrupa un mayor número de competencias profesionales y requisitos para su formación como son experiencia demostrable en el área o titulación académica relacionada.

⁵ Consejería de Educación, Cultura y Deporte. Junta de Andalucía. Consulta Web. <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/>. Consulta 12/2013



La actual oferta dispone de 50 acciones formativas que cuentan con la expedición de certificado de profesionalidad, concentrándose casi su totalidad en la especialidad de Asistencia social, Jardinería Ornamental y Restauración, encuadrándose estas certificaciones dentro del Nivel I, no siendo necesario ningún tipo de requisito académico ni profesional para su obtención y por lo tanto para el acceso a la formación. El resto de formación no vinculada a la expedición de certificado de profesionalidad se reparte en diferentes niveles de acceso acordes con los contenidos y similares a los necesarios para la obtención de los diferentes certificados de profesionalidad, reservando sólo el 6,2% de la oferta para candidatos con titulaciones necesaria para un nivel medio y un 4,6% para el acceso a acciones formativas de nivel superior.

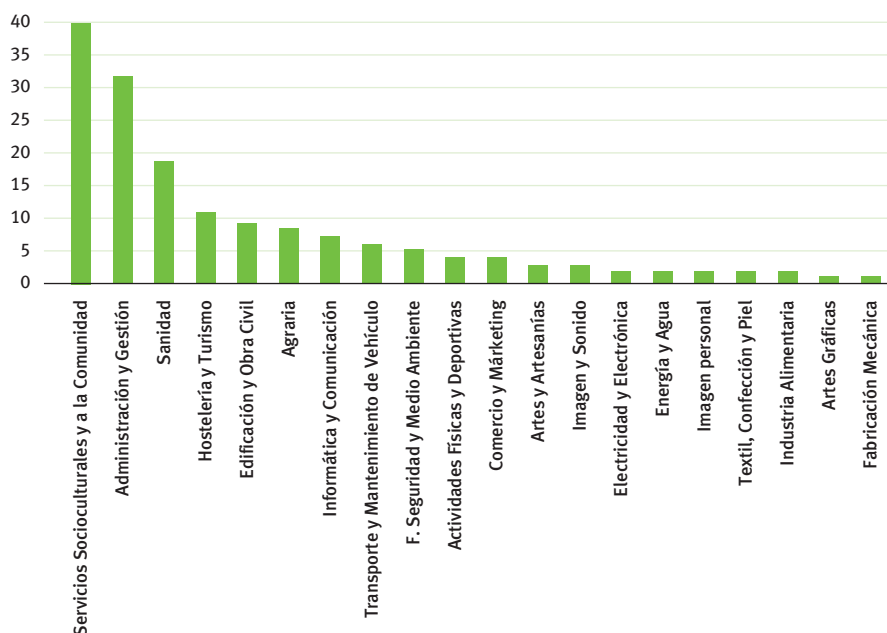
Dentro de los diferentes cursos ofertados, los relacionados con la familia de Servicios Socioculturales y a la comunidad son los que cuenta con un mayor número de convocatorias, acumulando el 24% del total de la oferta y especialmente la formación en Asistencia Social que cuenta con el 11% del total de la oferta de cursos y el 48% dentro de la familia.

La oferta formativa continúa con las Familias de Administración y gestión con el 19,7% de la oferta y Sanidad con el 11%; Hostelería y turismo con el 6,7%; Edificación y obra civil con el 5,5%; Agricultura con el 4,9%, Informática y comunicaciones con el 4,3% y Transporte y mantenimiento de Vehículos con el 3,7%, el resto de la oferta es repartido entre las familias de Actividades físicas y deportivas; Comercio y marketing; Arte y artesanía; Imagen y sonido; Electricidad y electrónica; Energía y agua; Imagen personal; Textil, confección y piel; Industria alimentaria; Artes gráficas y Fabricación mecánica.



GRÁFICO 16

Número de cursos formación no reglada por familias



Fuente: Sima 2013. Datos 2011.



En su desglose por niveles de acceso y colectivos, encontramos que la ciudad de Huelva concentra todas las acciones formativas de Nivel III. En relación con los diferentes colectivos, los desempleados en general tienen acceso a todas las familias ofertadas a excepción de Artes gráficas y Artes y artesanía. En el caso de los jóvenes su acceso se prioriza en todos los sectores salvo los referidos a Industria de alimentación y Fabricación mecánica. Los diferentes colectivos de exclusión han sido priorizados en 18 de las acciones formativas expuestas, representadas en 10 de las 20 familias

En su distribución geográfica observamos que la mayor concentración de cursos se encuentra en los municipios pertenecientes al área Metropolitana con el 52,2% de la oferta seguido de la comarca de la Sierra con el 15,4%, el Condado con el 14,2%, la Costa Occidental con el 13%, la comarca del Andevalo con el 3,1% y finalmente la Cuenca minera con el 1,9%.

El reparto comarcal de especialidades nos muestra que, al igual que en la formación reglada, su distribución es bastante desigual siendo el área metropolitana la zona con mayor representatividad de familias, y la Cuenca Minera la que cuenta con un menor número de oferta disponiendo solamente de tres cursos de formación agrupados en las familias de Edificación y obra civil; Sanidad y Servicios Sociales y a la comunidad.

Dentro de los municipios que encuadran el denominado entorno de San Juan, observamos que la oferta concentra el 52% del total del catálogo disponible, acumulándose el 49% la formación en *Servicios Sociales y a la comunidad y Administración y gestión* y repartiendo el resto entre las demás familias exceptuando la formación en Industria Alimentaria que no solo dispone de formación en las comarcas de la Sierra y Condado.

Considerando los tres sectores analizados, el catálogo general de formación no reglada dispone de 27 cursos o especialidades, 8 para Agricultura e Industria y 11 para Hostelería y turismo. El entorno de San Juan, recoge el 44,4% de la oferta, siendo el sector industrial el que cuenta con una mayor oferta seguido de las familias de Hostelería y Agricultura.

3. La visión de los actores sociales implicados en la Formación Profesional

3.1. Formación Profesional reglada

La oferta formativa reglada actual, compuesta por ciclos formativos de grados medios y superiores, sustituyó a la conocida como Formación Profesional.

“Hasta hace pocos años había, ha habido una formación profesional reglada que era algo así como la que hacía profesión, es decir, es como la que caracterizaba digamos a la persona en un ámbito determinado”. (Director IES).

En la actualidad el presente catálogo formativo presenta diversas características que lo hacen poco efectivo para la inserción laboral en la coyuntura actual mostrándose, a su vez, insuficiente para abordar las



diferentes realidades laborales presentes en nuestro territorio. Al mismo tiempo se observa un alejamiento del actual mercado de trabajo tanto a nivel formativo como administrativo.

“La formación pasa por este propio paradigma para pasar toda la formación profesional a una sola conserjería que es educación, a lo mejor podía haberse quedado en empleo, pues resulta que se ha quedado en educación y eso también implica yo creo una manera de ser y de hacer formación que probablemente yo percibo que está alejándose del empleo y está acercándose al sistema educativo”. Representante Consejería de Empleo.

Las diferentes especialidades de Formación Reglada (FP) no se adecúan a la realidad del mercado laboral actual ya que están adscritas al mercado laboral tradicional presente en la creación del sistema. Sería necesario eliminar la percepción localista del empleo a través del desarrollo de contenidos no vinculados exclusivamente a los mercados y territorios anexos dotando a los alumnos de una formación polivalente, haciendo hincapié en los idiomas, permitiendo ampliar el radio de acción en la búsqueda activa de empleo.

“Eso no es una mala inversión, es que si conseguimos que una persona que no se quiere mover de su pueblo, acabe teniendo claro que hay que ir donde hay empleo. Luego la base que hemos creado es mucho más permeable a la formación porque claro luego le puedes plantear una formación que no tenga la visión solo localista”. Representante Consejería de Empleo.

La falta de equidad en su distribución territorial y en la diversidad de la oferta, conforman un sistema poco dinámico y en ocasiones estanco a posibles propuestas laborales no enmarcadas dentro de los diferentes planes formativos.

“Yo creo que hay demasiado, tanto en la reglada como en la no reglada, en la no reglada que es la que más conozco, si te ves los catálogos de cursos hay cientos y hay muchas cosas que son muy parecidas, es decir, no tiene mucho sentido...”. Dirección Formación Sindical.

Su distribución territorial, se concentra dentro del área metropolitana, alcanzando el 50% de la oferta total provincial a nivel reglado. El número de plazas ofertadas es insuficiente para cubrir la demanda real. Aspectos relacionados con las infraestructuras y con el incremento de demanda por parte de los egresados de titulaciones universitarias y el aumento del desempleo causan las dificultades de respuesta a la demanda. La elevadísima tasa de desempleo está empujando a la especialización a través de la formación profesional, aumentando considerablemente el nivel competencial del perfil del alumnado y forzando una mayor competencia por los recursos formativos.

La formación profesional a distancia aparece como un posible recurso para dar respuesta tanto al incremento y diversidad de la demanda actual como a la disponibilidad territorial. Actualmente existen un gran número de herramientas que pueden permitir un trabajo docente de calidad y un seguimiento al alumnado acorde con su realidad geográfica y personal.

“La formación profesional a distancia con lo cual es algo que enriquece porque es algo que además va creciendo de una manera cuasi exponencial”. Representante Adm. Local.



“Hoy, la formación a distancia no es nuevo, lo que es nuevo son las herramientas que se utilizan y el trabajo en red”. Representante Consejería de Empleo.

“La formación a distancia es algo que va a más porque se mejora las herramientas con las que se trabaja porque hay un retorno de gente que, igual por edad, por circunstancias familiares, o geográficas, están decidiendo volver a retornar los estudios”. Responsable formación IES.

Desde el punto de vista de los diferentes actores entrevistados, la formación reglada es la que guarda una mejor relación con el empresariado. La presencia de prácticas en empresas, la relación con los empleadores y el seguimiento formativo mejoran las posibilidades de acceso al mercado de los alumnos sirviendo, en ocasiones, como puente para el empleo una vez finalizado el proceso práctico formativo.

Los entrevistados citan el modelo formativo dual, donde la formación es impartida tanto en el centro de formación como en la propia empresa, como el ideal donde el alumno recibe una formación especializada que posibilita el trabajo en la empresa una vez finalizado el periodo formativo.

“Yo creo que por lo que estamos oyendo no solo a nivel Andalucía, más bien la formación es el centro de trabajo, es decir la formación es la alternancia, la empresa no sale fuera a hacer cursos ni le pide a la administración, si no que va a formar a la persona en el propio puesto. Formación de aprendizaje...”. Representante Consejería de Empleo.

La conformación de un sistema dual dentro de la formación reglada favorecería el desarrollo de mecanismos que facilitan un contacto permanente con las empresas. Posibilitaría el conocimiento de las diferentes realidades empresariales, así como la adaptación de los perfiles del alumnado a demandas específicas, en coherencia con las expectativas y deseos de las empresas.

Por el contrario, en el modelo vigente se observa que las diferentes empresas toman al alumnado en prácticas como forma de cobertura de plazas laborales en detrimento de la contratación, obligando al alumnado a ejercer una serie de responsabilidades propiamente laborales, más allá de las meramente formativas.

“Muchas empresas cuando reciben a los alumnos nuestros en prácticas, lo que están haciendo es cubrir un puesto de trabajo con alumnos y debería ser al contrario debería ser una empresa cuando reciba un alumno sea con la intención de incorporarlo a su plantilla si el alumno evidentemente está a la altura”. Director IES.

Se considera necesaria una mayor implicación de la Administración en las relaciones formación profesional – empresas, promoviendo una relación vinculante con la empresa.

“La relación con la empresas debería ser más estrecha y más vinculante sobre todo por parte de las empresas”. Director IES.

Existe un acuerdo generalizado entre los actores entrevistados: las políticas educativas están lejos de las necesidades reales de instituciones formativas (demanda de formación) y las empresas (demanda de trabajo).



3.2. Formación Profesional no reglada

El sistema de Formación Profesional para el Empleo (FPE), fue desarrollado como una formula operativa y dinámica de adaptar la estructura productiva a las constantes demandas de los diferentes mercados, dotando a las empresas de profesionales mejor adaptados que podrían aportar nuevas herramientas al sistema productivo.

“La formación para el empleo que era aquella que se les daba a los desempleados que podríamos denominar ocupacional, que era aquella que sobre todo intentaba era cubrir las carencias mínimas y de ser una formación inmediata, que era la que tenía una visión más relacionada con cubrir supuestas lagunas o supuestos déficit inmediatos en el mercado de trabajo, no locales ni territoriales”. Representante Consejería de Empleo.

“Esa formación que en principio nació con una vocación de dinamismo de inmediatez de ser una herramienta eficaz y muy cambiante, ¿no?, Claro la sensación que todos tenemos a nivel social y yo a nivel profesional es que no ha servido para ese fin”. Representante Consejería de Empleo.

Al mismo tiempo se propone como una formación que pretende específicamente dar salida a colectivos procedentes del fracaso escolar por su teórico potencial en formación empírica, con una alta carga de contenidos prácticos y a su vez como fórmula de actualización de los diferentes profesionales de los diferentes sectores.

“Yo creo que es más fácil para la gente que lleva mucho tiempo sin estudiar, es mucho más práctica que teórico, no requiere de tantas horas ni tantas horas de estudios fuera del centro en este caso, sobre todo el tema de la práctica, es mucho más práctica y también cuenta con prácticas en empresas igual que la reglada pero a la misma vez que se está haciendo la formación”. Representante Universidad.

“Que sí es cierto que el tema de la práctica de hacer práctico todo lo hace mucho más fácil todo, nosotros tenemos un curso ahora de energía fotovoltaica y tenemos muchos ingenieros. Lo que a mí me llamó en un principio la atención, entonces la gente de ingeniería sí se quejaba que allí realmente hay muy poca práctica, es decir, que te dicen cómo funciona una bombilla pero no la ves, y aquí la práctica es fundamental, aquí se trabaja desde la práctica, entonces sí tenemos mucha gente que viene de la reglada y hace cursos con nosotros para rellenar la parte práctica de lo que ha visto”. Director Formación Sindical.

A pesar de todo esto, los diferentes actores entrevistados coinciden en que sería necesario cambiar muchas de las características del actual sistema al objeto de poder romper con muchos de los retos que hacen de la formación para el empleo una formula poco eficiente para el acceso real al mercado laboral. La falta de propuestas y seguimiento administrativo-político junto al interés economicista de muchas entidades formativas, son algunas de las razones que se exponen como causantes de esa pérdida de eficiencia en los distintos procesos formativos.



“Dan cursos con poca calidad más orientados a obtener ingresos que a la calidad formativa”.
Representante Adm. Local.

“La administración debería velar por la garantía de que los alumnos estén bien formados para desarrollar la profesión”. Director IES.

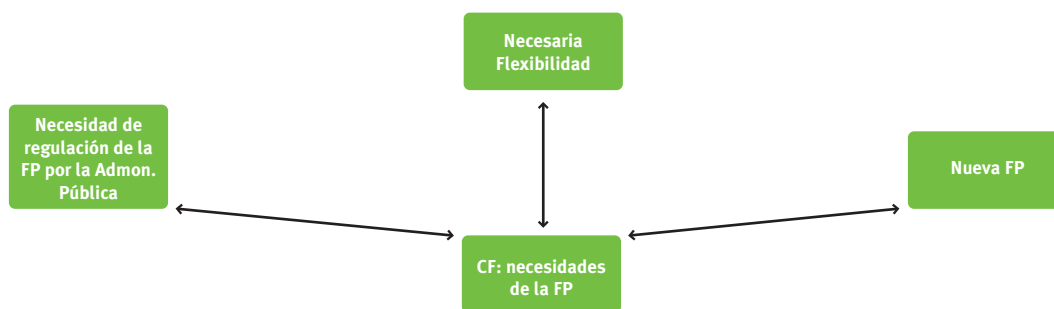
“La formación profesional debe ser un objetivo claro y asumido enteramente por la administración pública, el estado, la consejería de educación de la junta...”. Representante Consejería de Empleo.

“A ver yo creo que eso se debería vigilar un poco más porque sí es cierto que hay muchas entidades de formación y mira nosotros, yo no te voy a hablar mal de (...) además nosotros llevamos mucho tiempo en formación, hemos trabajado homologados, estamos acreditados pero sí que hay mucha mentira dentro de la formación, es decir, tiene centros de formación y se miente mucho, de hecho eso lo he visto muchas veces de gente que cree que tiene una titulación con una homologación que está acreditada y resulta que cuando termina el curso, Educación en este caso, que antes era Empleo dice pues no tiene un certificado porque el centro no estaba homologado porque los profesores no estaban homologados, es decir, que se hacen las cosas un poco, vamos a hacer las cosas como churros entonces ahí sí que veo yo que debería haber mucho más control porque se están haciendo cosas mal”. Director Formación Sindical.



GRÁFICO 18

Red sobre necesidades de la Formación Profesional



Fuente: Elaboración Propia

La escasa estructuración, orden y, en definitiva, modelo coherente responde a una deficiente gestión político-administrativa y a unas decisiones aparentemente erráticas. Los entrevistados citan en repetidas ocasiones el cambio de competencias en el aspecto formativo-profesional desde la Consejería de Empleo a la de Educación, que parece simbolizar la definitiva desvinculación de formación y empleo.

“Pero, es que la Administración no ha actuado con esa coherencia, eso no es cierto, no hay un modelo, aunque lo haya en papel o hayan intentado darse en papel, no lo hay. Y mucho



menos ahora que la formación además va a depender de (la Consejería de Educación)”. Representante Consejería de Empleo.

“Quiero decir con esto, que está muy poco estructurado, es un camino poco lógico, por decirlo de forma muy positiva, porque en realidad la visión que uno tiene empírica es que no hay camino ninguno. Son una serie de medidas que la administración da: formación, programas y tal, y el usuario pues con mayor o menor fortuna va a cazarlas al vuelo”. Representante Consejería de Empleo.

“No existe una planificación a medio y largo plazo. Son las entidades las que proponen la formación cuando debería partir de una estructuración de la FP por parte de la administración”. Director Formación Sindical.

“Recursos, recursos, recursos, pero sin una canalización estratégica ni objetivos de medio, corto y largo alcance en sentido”. Coordinación Formación Fundación.

También se señala con recurrencia la necesidad de crear un sistema de prospección y análisis que aporte resultado de manera ágil y permitiera a la Administración la toma de decisiones de manera dinámica de acuerdo al mercado laboral, evitando la adopción de medidas generalistas, sino medidas correctoras específicas para problemas específicos (tipos de desempleados, estructura local...).

“Necesitaríamos un sistema de prospección, análisis y de resultados tan ágil que probablemente deberá ser en lo que más se invirtiera, porque sin eso no hay nada, esa es la base que debería engranar el resto de piezas de las políticas de activación. Un instrumento que fuera tan potente que pudiera decirle a la administración que necesitas ya poner en marcha un curso, ¿por qué tenemos una necesidad y va a estar presente durante los siete u ocho meses?, y además probablemente que fuera un sistema mucho menos encorsetado. Ha habido un tímido intento con los cursos de compromiso de contratación, pero claro, eso es ir sobre seguro. Tú le decías a la empresa: - si me aseguras que vas a contratar a esta gente, te saco el curso de forma inmediata, te lo pago de forma inmediata y además no necesito que tengas quince, sino los que quieras”. Responsable Formación IES.

Esta propuesta muestra de forma manifiesta la inoperancia de la normativa que desarrollan las diferentes tipologías formativas, y en concreto la Orden de 23 de octubre de 2009 que en su Capítulo III aboga por el desarrollo de diferentes sistemas de formación complementados por acciones de investigación e innovación que permitan mejorar la Formación Profesional para el Empleo mediante el desarrollo de diferentes modalidades prospectivas y de análisis destinadas a la elaboración de productos, técnicas y difusión de la formación profesional.

“Entonces, ¿cuál es el criterio hasta ahora de la puesta en marcha de acciones formativas en el territorio? El que han marcado las entidades, es decir, las entidades colaboradoras que son las que solicitan las acciones y las ponen en marcha. Son las que cada año tienen que solicitar aquella formación que a ellos les parece que quieren dar, en base a que, en el papel hay una parte de esa solicitud que tiene que estar solicitada en función de la demanda, pero sinceramente eso, no hay ningún criterio técnico que pueda validar o refutar eso. No hay



ninguna mesa de estudio técnico en base a ningún diagnóstico, no hay ningún diagnóstico de peso que diga, bueno, vamos a ver, vamos a comparar lo que ha pedido esta entidad que es el Ayuntamiento o las Mancomunidades de no sé qué zona con el estudio que tenemos de esa zona”. Director Formación Sindical.

La falta de financiación autonómica y la consecuente paralización de la mayoría de cursos formativos, junto a la burocratización de las iniciativas, son dos elementos adicionales que inciden negativamente en la puesta en marcha y funcionalidad de los diferentes ciclos de FPE.

“Falta de financiación por parte de la Administración. Este año no ha habido convocatoria”. Representante Adm. Local.

“Ahora mismo eso no existe, primero porque no hay dinero y segundo porque la Administración está muy no sé si lenta, no sé cómo decirte, porque no creo que sea una cuestión de lentitud sino que no está por la labor, por ejemplo, comisiones mixtas que son los cambios de acciones formativas, nosotros llevamos solicitando comisión mixta de algunos cursos desde el 2011 y todavía no nos la han dado”. Representante Consejería de Empleo.

“En la provincia llevamos del orden de casi año o año y medio sin una oferta solida de formación, sin el paquete de formación que ha habido durante estos años atrás. Ahí están los coletazos de la convocatoria anterior y la puesta en marcha muy tímidamente de alguna formación que depende exclusivamente de algunos proyectos europeos que están ligadas a algunos planes de desarrollo y tal, pero digamos que ahora mismo el panorama es que no hay una oferta formativa normalizada, profesionalizada y tal”. Director Formación Sindical.

El fomento de la innovación y actualización de los perfiles profesionales se muestra como uno de los mecanismos que pueden ayudar a la incorporación a los diferentes mercados laborales, y a su vez dinamizar los diferentes tejidos productivos dentro del territorio. Para ello se hace necesaria la presencia de profesionales procedentes de diferentes sectores productivos o territorios, que contribuyan a hacer más realista y eficiente la oferta.

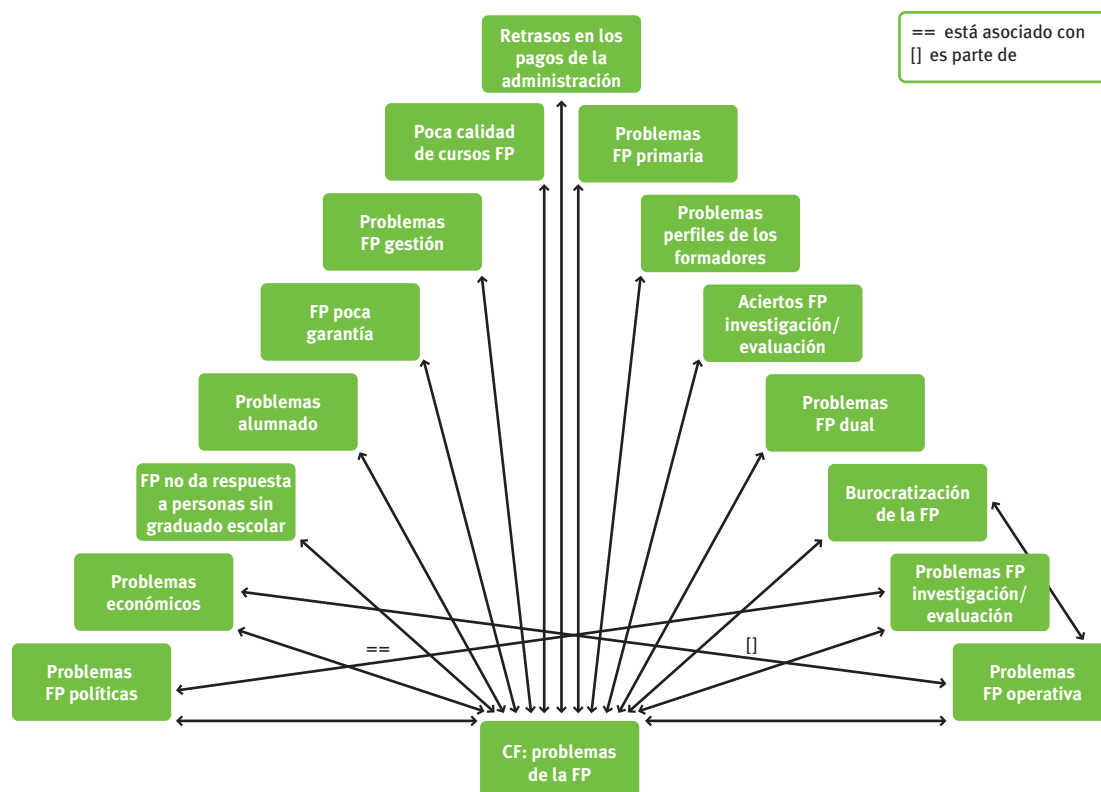
“La FP debe estar en contacto permanente con las empresas para adaptarse a las novedades e innovaciones en el mercado”. Coordinación Formación Fundación.

Del mismo modo, este estrechamiento de lazos permitiría acercar de forma efectiva la Administración y centros de formación con el empleo y mercados reales, reduciendo el distanciamiento tan reiterado por parte de los actores en las entrevistas, y mejorar la eficacia de la inserción laboral, que es, finalmente, el objetivo del sistema de formación.

“Cuando la vuelva a haber, porque yo considero que esto es algo excepcional lo que tenemos pero cuando vuelva a menos, yo no sé, no soy adivino, pero si sigue en la misma línea que hasta ahora, en los últimos por lo menos catorce o quince años que es lo que yo conozco, pues nos encontraremos con una formación que esté tremendamente alejada de la necesidad, o al menos de lo que se percibe porque si no lo estuviera lo normal es que hubiera un nivel de inserción importante”. Director Formación Sindical.



GRÁFICO 19
Red sobre problemas de la Formación Profesional



Fuente: Elaboración propia.

3.3. Referencia específica a los sectores agrícola, industrial y hostelero

Formación profesional reglada y especializada (“para el empleo”), como vemos en otra parte de este informe, presentan una estructura formativa desarrollada en torno a grupos familiares asociables a diferentes sectores productivos. Los datos expuestos en el gráfico 5 nos muestran que existen importantes desequilibrios inter-sectoriales que saturan determinados grupos y escasean en otros.

“Si hablamos de la provincia de Huelva y esos sectores, en la industria química sí. Además en las características de los ciclos formativos de grado superior, se exige que hayas cursado bachillerato y después de cursar bachillerato te puedes decidir por un ciclo formativo relacionado con la química. Si porque están muy fuertes y están arraigados en Huelva capital, en San Juan y tal. Eso condiciona mucho. En hostelería no. Y en agricultura, yo creo que se pide más pero en otros ámbitos, igual en ámbitos superiores. En nuestro alumnado apenas se ofrece nada relacionado con agricultura, y en hostelería poca, y de grado medio. En química casi toda la oferta es superior, en hostelería es media, porque es mas de prestación de servicios desde la hostelería”. Representante Consejería de Empleo.



El desarrollo de las entrevistas se ha centrado sobre la oferta predominante en los sectores de Hostelería, Industria y Agricultura como principales sectores empleadores dentro de la provincia.

Sector Hostelería

La hostelería se muestra para los expertos como uno de los principales sectores que actualmente siguen dinamizando el mercado laboral. Los recursos ambientales de la provincia y la afluencia de turistas en temporadas estivales siguen permitiendo el acceso al empleo sin muchos requisitos formativos. No obstante, el sector reclama personal formado y capaz en atención al cliente.

“Además, la hostelería, el turismo en general y los servicios, siguen moviendo empleo”. Director IES.

“Pues ahora mismito en Huelva solo hay trabajo en temas de hostelería”. Coordinación Formación Fundación.

“Después está el tema de la hostelería, de ahora cuando empiece el verano, es que en Huelva hay mucho empleo estacional fundamentalmente, camareros, siguen llamando a camareros, aunque sea por horas o por fines de semana”. Dirección Centro de Formación.

A nivel formativo, existen interesantes experiencias privadas con resultados muy positivos que permiten mejorar la empleabilidad de los alumnos fuera del territorio y evitar de este modo la alta temporalidad del empleo en la hostelería de la provincia.

“Hay cuestiones que me parecen que han sido un acierto, por ejemplo, la formación de excelencia a nivel profesional, la escuela de hostelería en Huelva, en aquellos sectores en los que se ha visto que la demanda era continuada y que había una progresión, en hostelería, en turismo, pues se han creado estructuras más permanentes, que además tuvieran ese sello de formación de excelencia. Y se han invertido muchos recursos, porque en Huelva, insisto, tenemos la escuela de hostelería, y hombre, ha de decirse que eso ha sido una visión interesante”. Representante Consejería de Empleo.

“Sí, sí, los centros de excelencia, sobre todo estos de hostelería y turismo tienen un nivel de inserción, incluso hasta el año pasado, de un 80% largo”. Representante Universidad.

Los contenidos en idiomas se muestran como la principal herramienta para el acceso a puestos de trabajo dentro de los diferentes mercados.

“La escuela de hostelería sacaba gente que hablaba alemán e inglés como mínimo, con dos años de preparación intensiva, con un laboratorio de idiomas y salen como jefes de cocina o jefes de sala”. Representante Consejería de Empleo.

Al mismo tiempo y dentro del catálogo de FPE, podemos encontrar experiencias muy bien valoradas por parte de los empleadores, dado su desarrollo práctico dentro de las propias instalaciones laborales y su total disponibilidad de personal gestor de la formación, demostrándose de este modo la importancia



de la implicación de los formadores dentro de los diferentes itinerarios individualizados de los distintos alumnos.

“Las niñas también han salido satisfechas y las empresas, de alguna manera, tienen un acuerdo para llamarlas para determinadas temporadas. Esto fue en sector turismo, en sector restauración, el sector del comercio y esos que son por ejemplo de mecánica que siempre algo hay, se ha mantenido”. Coordinación Formación Fundación.

Sector Agrícola

Se observa que los distintos representantes entrevistados, no consideran a este sector tanto como un yacimiento de empleo, sino como un refugio temporal de trabajadores de baja cualificación. No existen iniciativas formativas en las diferentes áreas técnicas o de gestión que ayuden a dinamizar el rendimiento agrícola, así como su comercialización.

“Porque a nivel de condiciones laborales, son los que están más desprotegidos, y estamos hablando de un sector refugio. Donde ahora mismo está yendo una gran parte de esas personas que no tienen absolutamente nada, a nivel de medios, nada, ningún tipo de protección social. Entonces eso se aprovecha. Daros cuenta que se ha pasado a depender de la mano de obra inmigrante a los nacionales y te vas enterando de lo que pasa allí”. Representante Universidad.

Los bajos niveles de exigencia, la dureza de las condiciones de trabajo junto a la aparente falta de seguimiento de las autoridades laborales, configuran las características del “refugio” provisional que supone la agricultura. Este planteamiento se opone al desarrollo tecnológico del sector intensivo en la provincia durante las últimas dos o tres décadas. Ejemplos como la investigación agroalimentaria y las comparativas de comercialización e importancia respecto a otros sectores son algunas de las muestras de las capacidades de diversidad de contratación dentro del sector (García-Palacio 2012). Podríamos observar aquí cierta dualización o polarización laboral: por una parte, una “élite agrícola” en términos laborales, muy tecnificada, ligada a los incrementos de producción propios de un modelo intensivo de explotación. Por otra parte, una masa de trabajadores sin formación, ocasionales, temporales, en condiciones laborales a menudo lindando con lo ilegal.

“Me suena en expresiones del campo, que son los que te dicen gente que sirva”. Representante Consejería de Empleo.

“Por el tipo de régimen que tienen por la experiencia, por la cultura, por la propia bagaje de esos empresarios, es un mundo particular. Yo creo que merece un tratamiento aparte. En algunos casos tratan a sus empleados en condiciones de semi-exclavitud. Eso es inadmisable”. Representante Universidad.



Sector Industrial

La diversificación industrial es una de las razones que hacen del sector uno de los principales focos formativos para los diferentes expertos. El desarrollo de la industria en la provincia, así como la existencia de un polo de desarrollo industrial que sirve como sostén para gran parte del empleo de la capital y sus municipios anexos, conforman un escenario ideal para poder configurar un sistema formativo relacionado con sus diferentes medios de producción, siendo a su vez una formación que puede permitir el acceso a distintos territorios, mejorando la empleabilidad de los alumnos.

“En Huelva hay un polo químico con empresas muy potentes que producen y generan mucho y lo podríamos aprovechar, al menos en el ámbito de la formación industrial”. Responsable Formación Centro de Formación.

La estructura del sector muestra una gran variedad de formas empresariales con claro dominio de las pequeñas industrias, lo que hace muy complejo una definición exacta de las necesidades formativas.

“Es que hacer una caracterización única sobre las empresas de Huelva es difícil, hay una pequeña parte de empresa mediana, el polo industrial, algo de las minas y tal, y todo lo demás son medianas y para abajo”. Director IES.

Si bien existe un marco general por el que se ha diseñado el actual catálogo formativo de la provincia, a la vista de los expertos se muestra obsoleto e incapaz de absorber las demandas reales de formación. Al mismo tiempo, existen diferentes propuestas de desarrollo en zonas de la Cuenca Minera y Andevalo relacionadas con la explotación de los diferentes yacimientos mineros que, a la vista del análisis de la oferta formativa provincial, no encontrarían respuestas formativas dentro de los diferentes ciclos y cursos disponibles en la actualidad. Esta situación está siendo paliada de forma puntual con acciones formativas autofinanciadas propuestas por las propias empresas, ayuntamientos y ONGs presentes en los diferentes territorios.

En su relación con el empleo, la existencia de diferentes titulaciones universitarias enmarcadas dentro del área industrial como son los grados de Ingeniería Química Industrial, Minas y Recursos energéticos, Electrónica Industrial, Mecánica, etc. permiten el acceso a los titulados a optar por la contratación en puestos de gestión y control, por lo que se hace imprescindible contar con una formación extra a la obtenida dentro de los diferentes grados académicos para tener una mayor número de posibilidades dentro de los diferentes procesos selectivos. Una formación más relacionada con el “saber ser” y el “saber hacer” que con el “saber”, más vinculada a capacidades y habilidades que a conocimientos. Son los que se denominan “perfiles blandos”.

“La industria está muy diversificada, pero yo creo que paradójicamente siguen buscando perfiles duros, y son los que tienen una mayor nivel de selección porque ya que tienen departamentos de recursos humanos y tal. Yo no creo que haya una especial selección en la industria por perfiles blandos”. Director Formación Sindical.

Por otro lado, los diferentes puestos ofertados por parte de las grandes empresas industriales no suelen vincularse a la propia entidad siendo las denominadas *subcontratas* (empresas que realizan, para aqué-



llas, trabajos específicos) las encargadas de gestionar el personal de soporte y mantenimiento, siendo estas las encargadas de su selección y contratación.

3.4. *Demanda empresarial de Formación Profesional y Formación Para el Empleo*

Los representantes entrevistados concuerdan en que no existe una clara definición de los perfiles laborales deseados por parte de las empresas, por lo que señalan la necesidad de llevar a cabo diferentes propuestas divulgativas y estudios que ayuden a precisar cuáles son los diferentes perfiles deseados para poder ofrecer esos perfiles profesionales.

Según sus propias experiencias en la relación con las empresas, las características que definen el perfil deseado tiene más que ver con habilidades y capacidades, como atención al cliente, habilidades sociales, capacidad de reacción ante situaciones imprevistas, presencia física, iniciativa propia... Estos perfiles, denominados por los expertos como *blandos* nunca han sido tenidos en cuenta por parte de las entidades formativas ni administraciones competentes, que sólo ha mostrado interés por el desarrollo curricular de los candidatos, condicionando su contratación a su propia destreza personal para la cobertura de las demandas actitudinales expuestas por los empresarios.

“La formación para el empleo tradicionalmente no ha tenido en cuenta, o ha tenido en cuenta de manera muy deficiente los perfiles blandos, es decir, el perfil de empleabilidad del usuario, eso no se ha tenido en cuenta”. Director Formación Sindical.

“Una vez que tienes esos macro colectivos, nadie se ha preocupado de decidir, o de elegir o de plantear, dentro de esos colectivos a quienes se formaba, a quien se daba esa formación para el empleo”. Responsable Formación Centro de Formación.

El análisis transversal de los discursos muestra la necesidad de conocimientos prácticos dentro de las diferentes áreas laborales y la experiencia profesional como elementos muy importantes a tener en cuenta para la puesta en marcha de acciones formativas específicas. La importancia del desarrollo práctico como tal y las relaciones que los centros de formación marquen con las diferentes empresas, pueden ayudar a facilitar a los empleadores el conocimiento de los contenidos que son tratados dentro de los diferentes ciclos formativos, dinamizando a su vez el tejido productivo con la aportación de nuevas propuestas que tiendan a mejorar la productividad en los diferentes ámbitos profesionales.

Para ello se hace imprescindible contar con un formato de calidad contrastada y regulada dentro de un marco de competencias muy específicos que dé como resultado la expedición de un certificado de profesionalidad que garantice: 1) un mínimo de horas lectivas tanto de carácter teórico como práctico y 2) reducir, si en necesario, el número de centros docentes garantizando la formación solo en aquellos que puedan asegurar el desarrollo óptimo de los contenidos.

“Nosotros trabajamos tanto programas de formación como certificados de profesionalidad y ya cada vez se está trabajando más en los certificados de profesionalidad, de hecho se han descatalogado muchos cursos que se hacía, por ejemplo, de soldadura, que se hacían

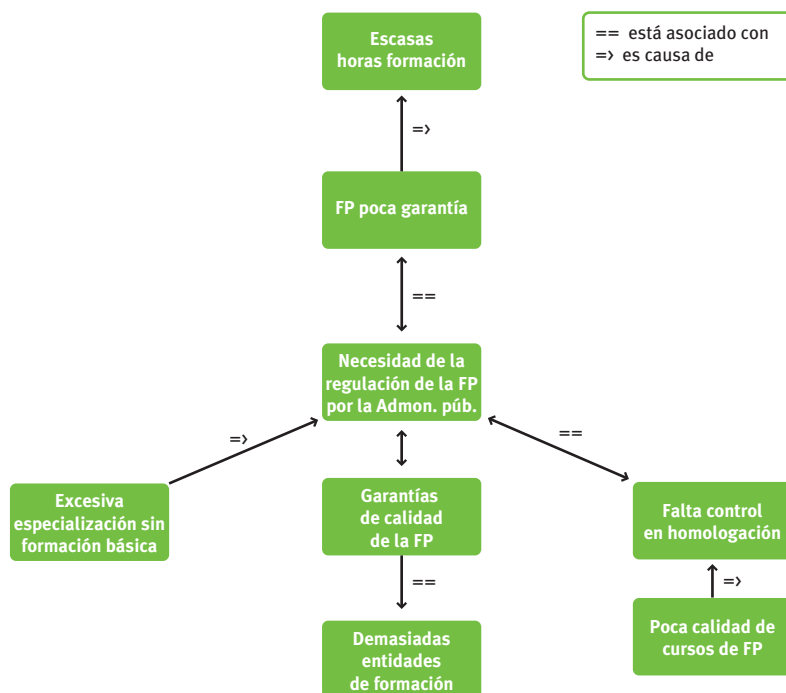


muchos cursitos de soldadura de 200 horas, de 300 horas, ahora se tiende a hacer certificados que son 1200 horas, 1300 horas, el tema de transporte sanitario es decir que ya son certificaciones profesionales entonces cada vez se están haciendo más certificados”.
Director Formación Sindical.



GRÁFICO 20

Red causal sobre las garantías de calidad de la Formación Profesional



Fuente: Elaboración propia

El desarrollo de una formación flexible al cambiante marco productivo y con un alto contenido práctico/empírico, permitiría adaptar con mayor exactitud los diferentes perfiles demandados por las empresas, facilitando la incorporación al mercado de trabajo y la adquisición de experiencia.

“Es un tejido empresarial que va a contratar determinados perfiles que a veces no corresponden con el perfil de los estudios que se finalizan en formación profesional o universidades, porque evolucionan mucho más rápido en la empresa que en la administración educativa y porque además ese concepto ya no existe, no hay esa linealidad entre formación y empleo”.
Director IES.

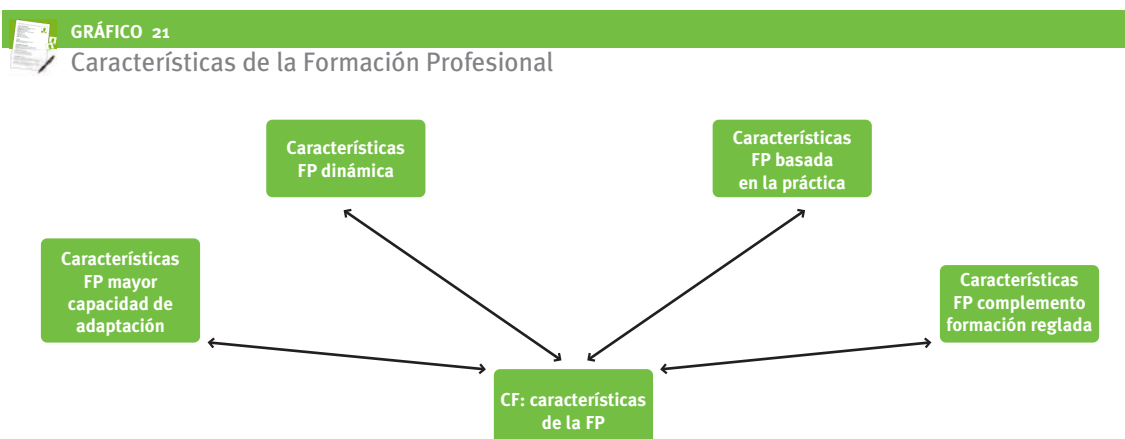
“Flexibilizar la oferta, potenciar un tipo de oferta que es lo que permite más adaptar que posiblemente lo que hoy está dando mejores resultados prácticamente no existe”. Representante Consejería de Empleo.



“¿Además de qué manera se puede flexibilizar y dar respuesta a las peculiaridades de esos sectores productivos fuertes que hay en la provincia? Bueno igual este es el papel de la formación para el empleo, no son cursos académicos, no es una estructura académica sino son estructuras de formación mucho más ágiles en diseño, que son las que tradicionalmente ha tenido la administración laboral y estaba en el organigrama de la conserjería de empleo”.
Representante Universidad.

Al mismo tiempo se propone la idoneidad de realizar una formación profesional a la carta, siendo las propias empresas contratistas las que demanden la formación específica necesitada, facilitando de este modo el acceso al empleo y creando, a su vez, un marco de colaboración acorde con el desarrollo.

“La lógica sería que las entidades colaboradoras demandaran recursos para formar a los empleables en lo que requieren esos empleadores, y eso no pasa”. Responsable Formación IES.



Fuente: Elaboración Propia

En lo relacionado con la demanda laboral específica de las empresas, si bien se aprecia una notable reducción a raíz de la coyuntura económica, existen determinadas áreas profesionales que se han mantenido o cuya caída ha sido menos brusca, como son mecánica, nuevas tecnologías, comercio, hostelería (en temporada), turismo (en temporada), certificaciones profesionales de transporte (CAP), fitosanitarios, soldadura, socorristas acuáticos (en temporada)

3.5. Algunas características del alumnado de Formación Profesional y Formación Para el Empleo

Los entrevistados concuerdan en citar algunas características comunes en los demandantes de formación de la provincia. Lo más destacado es que los candidatos para la formación profesional reglada como profesional para el empleo, no muestran preferencias claras en la configuración curricular. No obstante, se identifican algunos estudios especialmente demandados, como son los idiomas, o aquellos con carácter generalista o transversal que amplíen posibilidades de empleo en distintos sectores del mercado de tra-



bajo como, por ejemplo, las relacionadas con la administración y, en general, como citamos arriba, aquella orientada a la adquisición de certificaciones o permisos profesionales, como pueden ser las licencias de transporte, la Tarjeta Profesional de la Construcción y la formación en manipulación de alimentos.

Se detecta un aumento de la edad media de los alumnos de formación profesional, principalmente propiciado por el incremento del desempleo, que ha redundando en un retorno a la formación de personas maduras en busca de recualificación; e incluso de “un refugio, una forma de terapia contra la inactividad” (Director IES). Asimismo, determinados cambios de normativas laborales, especialmente en los sectores del transporte y la agricultura, han obligado a los trabajadores a adaptarse a los cambios normativos y solicitar formación en pos de licencias y certificaciones de competencias profesionales.

Esta dinámica particular, propia de un contexto de altísima tasa de desempleo, ha aumentado la competitividad en el acceso a los ciclos y cursos. Uno de los impactos más claros se identifica en las nuevas dificultades de acceso a formación para personas en riesgo de exclusión. Para estas, la formación profesional se consolidaba como una posibilidad de acceso al mercado laboral, truncado al no poder competir curricularmente con el nuevo demandante de la formación profesional.

“Las nuevas convocatorias exigen el graduado escolar, sin embargo, en las zonas de mayor exclusión muchos demandantes no lo tienen”. Responsable Formación Centro de Formación.

Así, la probabilidad de exclusión sociolaboral en colectivos de baja formación aumenta por sus dificultades de acceso a la oferta. Los alumnos de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)⁶ reservados para aquellos alumnos que han cursado parte de la Educación Secundaria Obligatoria sin graduarse, son claro ejemplo de ello.

“Que tampoco la oferta que hay se adecúa a los perfiles de los alumnos, normalmente se quedan las especialidades que más demandan se saturan y queda una lista de vacantes increíbles y después los niños se van sumando a los PCPI que quedan plazas pero que no se identifican con el perfil profesional”. Responsable Formación IES.

⁶ Artículo 30 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación determina que corresponde a las Administraciones educativas organizar programas de cualificación profesional inicial destinados al alumnado mayor de dieciséis años

7

CONCLUSIONES





En la primera parte del informe se ha descrito con relativo detalle el contexto que condiciona, de manera decisiva, la realidad socioeconómica de la provincia de Huelva. No obstante, si bien la *fotografía* mostrada en dicho apartado no puede menos que inspirar desazón y pesimismo, no es este el mensaje que las conclusiones de nuestro estudio pretenden transmitir. Se plantean aquí unas conclusiones que quieren alejarse del catastrofismo perenne en la mayoría de los análisis e investigaciones realizados desde 2008 en adelante. Rara vez se afrontan estudios con la intención de encontrar líneas posibles de salida a la situación, y por tanto igual de raro es que estos estudios puedan habilitar y disponer argumentos para una toma de decisiones constructiva. Este afrontamiento de la investigación es pésimo para la construcción de soluciones viables y positivas para salvar una situación como la actual. Con este trabajo se provee a los entes decisoriales competentes de una información rigurosa, analizada desde un enfoque positivo, que facilita el progreso, la evolución hacia estadios que serían imposibles sin este enfoque y este tipo de análisis.

Afrontando los resultados en un orden similar al de los objetivos propuestos, la claridad con la que se muestran los tres perfiles de personas demandantes de empleo en la provincia (agrícola, *JASP* y egresados de la construcción) es previsible que facilite el diseño de una estrategia de abordaje de cada una de estas tres realidades-colectivos. El perfil agrícola necesita claramente un apoyo formativo que posibilite su cualificación, flexibilice e incremente su potencial de trabajo y rompa las inercias del anquilosamiento en las características propias de un solo sector. La estacionalidad propia del sector agrícola hace que la oferta de mano de obra sea también estacional. Los grupos de discusión manifestaban la necesidad de este colectivo de acceder a puestos en otros sectores para complementar sus ingresos y estabilizar, así, su vida laboral (y por tanto económica, familiar, social...).

Las DEM que el colapso del sector de la construcción dejaron sin empleo, se encuentran en una situación cualitativamente similar a la del perfil agrícola, por lo que la estrategia de afrontamiento podría ser similar. Se trata de dos colectivos de escasa formación y de alta rigidez en su oferta (generalmente han trabajado en empleos vinculados a un solo sector), que por tanto necesitan ampliar sus miras, diversificarse para poder optar a otras posibilidades de empleo en otros sectores.

Por su parte, el perfil *JASP* necesita por igual de impulso emprendedor y de entrenamiento en capacidades y habilidades de lo que los especialistas entrevistados denominan el *perfil blando*. A pesar de la elevada formación de este perfil, su experiencia laboral, además de escasa, no suele darse en coherencia con los estudios realizados. El apoyo a la iniciativa personal en el campo del emprendimiento, así como la formación y entrenamiento en capacidades situadas fuera del currículum manifiesto, son las claves para su inserción laboral. Adaptación a situaciones cambiantes, responsabilidad, comunión de los objetivos propios y de la empresa... son características entrenables, y por tanto solucionables de cara a mejorar la oferta que las empresas puedan valorar y desear.

Aunque con ciertas diferencias por colectivos, concordamos con las manifestaciones de los DEM en que la formación es una herramienta fundamental para la inserción laboral. Pero también hemos de concordar con ellos en que las estructuras de gestión de la formación han de adaptarse a la nueva realidad socioeconómica. Los propios responsables de formación reconocen reiteradamente los enormes problemas de ajuste que este sistema “bisagra” (como es el de formación) tiene para hacer de puente entre la demanda de empleo y la oferta laboral. La burocratización estructural es una losa que impide el movimiento rápido de las diferentes partes del sistema, que por otra parte se muestra más autorreferencial y “orientado a



medios” que “orientado a fines”. Los fines del sistema (a saber, proporcionar medios, conocimiento e información para el empleo) se han dejado de lado, hasta el punto de no evaluarse sus resultados ni, cuando menos, su respuesta a las necesidades del sistema productivo en general, ni de los DEM ni las empresas en particular.

Los mismos argumentos y críticas recibe el sistema público de gestión de empleo. Llama enormemente la atención que, a pesar de la ingente cantidad de recursos económicos y humanos que viene gestionando, la confianza de los DEM en encontrar empleo por este sistema es prácticamente nula. Es crucial, por tanto, la evaluación continua de los productos finales del sistema de formación-empleo, la asunción de responsabilidad por quien corresponda de los éxitos y los fracasos y, como consecuencia directa, el ajuste de la oferta a las necesidades del mercado de trabajo y de formación.

El abordaje de los problemas de este *condensador* que es el sistema público de formación-empleo, ha de partir de la esfera política. Un plan realista, adaptado a las circunstancias actuales, con la suficiente flexibilidad como para ajustarse a los necesarios estudios periódicos sobre necesidades formativas de trabajadores y empresas, es una herramienta para el éxito. Una herramienta que debería estar por encima de intereses partidistas y cuyos plazos e hitos de ejecución no se vieran dificultados por los posibles cambios de color en el gobierno competente. Sin esta estrategia o planificación de largo plazo, cualquier iniciativa en el ámbito de la formación está condenada al fracaso.

Desde la esfera política también habría de esperarse una toma de conciencia y unas acciones consecuentes al respecto de la estructura de producción de la provincia. Según los expertos consultados y estudios previos en el territorio, agricultura, industria, minería y turismo son, con diferentes pesos, los componentes de la actividad económica provincial. Apuestas claras y contundentes por estos sectores, tanto por la vía de la inversión económica como por la vía de la responsabilidad social, de la visión de largo plazo, del buen gobierno, de la sostenibilidad socioambiental. La clase política debe asumir más responsabilidades en términos de acción, huir de los discursos vanos y genéricos y evitar confrontaciones improductivas. Afrontar problemas y solucionarlos aumentará la confianza de los DEM, de las empresas y del sistema administrativo, confianza que es el paso previo a la mejora de actitudes y de la comunicación intersubjetiva e interinstitucional.

El *conocimiento de la realidad* es subrayado por los diferentes actores y expertos como punto de partida para construir unas decisiones coherentes, tanto en el corto como en el medio y largo plazo. Saber, de forma fehaciente, cómo es el tejido productivo local, qué mano de obra necesitan las empresas, qué sectores son los más dinámicos y en qué áreas geográficas, qué se requiere de la mano de obra, especificidades por sectores o comarcas...; saber qué características tienen los recursos humanos disponibles, y por tanto dónde está el desajuste demanda-oferta, ha de ser la base para la toma de decisiones en el sistema de formación y empleo.

Un actor social con la relevancia y el reconocimiento público de la Universidad podría asumir aquí el papel ejecutivo que se le supone en el ámbito de la producción y transmisión del conocimiento. La inclusión de la Universidad en consejos consultivos de asociaciones de empresarios, sindicatos y Administraciones, y su utilización como servicio de asesoría especializada, mejoraría la rentabilidad de la inversión educativa pública que supone la Universidad, así como también haría más eficientes, por cuanto que fundamentadas, las acciones formativas del sistema de formación-empleo. El incremento a nivel local de



la actividad investigadora facilitaría indirectamente posibilidades adicionales de formación y desarrollo a componentes del colectivo JASP, claramente sobreformados para las actividades laborales que declaran haber desempeñado (caso de haber desempeñado alguna).

Desde el punto de vista de la oferta laboral, se han detectado dos elementos que han de ser citados de manera expresa en las conclusiones: el importante localismo en la búsqueda de empleo y los déficits formativos en idiomas. En el sistema económico contemporáneo, en nuestra situación económica actual, y en un mercado laboral de carácter global en coherencia con la internacionalización económica, el localismo detectado es un freno importante para la inserción laboral. Sin duda, las razones de fondo para este localismo son de carácter sociológico, y posiblemente también geográfico. Las sociedades del sur de Europa, y especialmente la andaluza, mantenemos un fuerte arraigo cultural con nuestra tierra, “nuestra raíces”, nuestros grupos primarios (familia y amigos), y nuestra cultura y costumbres, que son para nosotros fuente de sentido vital e identidad. Por otra parte, la ubicación geográfica de la provincia de Huelva, junto con la escasez secular de infraestructuras de comunicación, han sido consideradas razones de aislamiento, que han podido también contribuir a la construcción de este localismo. Los déficits en el conocimiento de idiomas colaboran a mantener este proceso retroalimentado, centrípeto. Así, establecer un programa transversal de idiomas en la formación previa al empleo podría formar parte de una estrategia para debilitar dichos procesos perniciosos para el dinamismo del mercado laboral en el largo plazo.

Las estrategias de intervención en este punto reclaman un carácter integral, que tocan también los citados aspectos culturales. Es importante señalar aquí cómo la crisis económica ha impulsado actitudes potencialmente xenófobas: es muy habitual encontrar en los discursos de los DEM, especialmente agrícolas y de la construcción, el malestar ante el copado de los puestos de trabajo de menor calidad y peores condiciones por parte de trabajadores extranjeros. Puestos de trabajo que, si bien hace unos años no eran deseados, ahora han pasado a ser requeridos también por nacionales, ante la escasez de otras opciones. La mano de obra extranjera ha venido a engrosar los perfiles más abundantes de trabajadores, agrícolas y de la construcción, que comparten muchas de las características de los DEM nacionales, saturando aún más, si cabe, esta franja de la oferta.

También tiene cierto carácter integral, en su abordaje, un problema de importancia clave: la falta de comunicación e interrelación entre el sistema formativo y los empleadores. Tanto en la formación profesional reglada como la no reglada (o *para el empleo*), IES y entidades ofertantes de FPE apenas mantienen contactos con los empleadores, y de mantenerlos suelen limitarse a gestión de prácticas, a menudo, también, mal entendidas por parte de los empleadores como “mano de obra barata”. Catalizar esta relación es fundamental para el éxito del sistema formativo, y entendemos que también para la dinamización del sistema productivo: las empresas podrán conocer de primera mano la oferta de trabajo, e incluso, con un adecuado sistema de prácticas, podrán evaluar si el alumnado podría ser aspirante a algún puesto, caso de existir necesidad del mismo. Los responsables y expertos señalan aquí la referencia del *modelo dual*, donde el alumno aprende el desempeño de la tarea tanto en el aula como en el puesto de trabajo. Lejos de ser nuevo, este modelo viene funcionando exitosamente en países centroeuropeos desde hace décadas. Al mismo tiempo, un sistema formativo que otorgue más importancia a la práctica en el puesto, contribuirá a mejorar la experiencia, tan demandada por los empleadores y cuya escasez los DEM claramente han identificado como obstáculo para su inserción laboral.



La falta de confianza en la eficacia del sistema público de formación-empleo, junto con su actual colapso financiero y funcional, deja en manos del DEM toda la carga de búsqueda de empleo. Nuestro estudio señala la importancia que los medios de comunicación, en especial internet, tienen para la búsqueda de empleo. Otros estudios señalan que determinados sectores de actividad (industria, en el caso de Huelva), y empresas de cierta entidad y tamaño, otorgan un papel importante a internet para situar su oferta de empleo. Esto supone que poblaciones con recursos económicos inestables y escasos, como suele darse en los colectivos DEM, sufren un riesgo adicional de exclusión, al verse obligados a eliminar gastos no-fundamentales para la sobrevivencia, como puede ser la conexión de internet en el domicilio particular. Mejorar los recursos públicos para el acceso a internet podría contribuir a prevenir el citado riesgo adicional de exclusión.

La gravedad de la situación hace que los resultados de este trabajo apunten a la urgencia por delante, como se apuntaba arriba, del pesimismo. De hecho, una de las conclusiones del proceso delphi es la necesidad de afrontar los problemas actuales de empleo y formación de forma inmediata. Algún experto incluso negaba sus aportaciones en cualquier plazo que no fuera la inmediatez, argumentando que cualquier decisión a tomar e implementar habría de serlo de forma urgente.

Finalmente, como corolario del presente trabajo, se esquematizan una serie de propuestas de acción para el corto y medio-largo plazo. Son resultado del análisis conjunto de los datos del presente estudio, así como también los obtenidos en el trabajo paralelo sobre las especificidades de la oferta de empleo en la provincia de Huelva. Todas las propuestas han de entenderse como importantes y trascendentes para la mejora de la relación entre la oferta de empleo, la demanda de empleo y la formación. Si bien todas y cada una de las acciones se proponen por su importancia y fundamentación científico-técnica, se muestran jerarquizadas de mayor a menor, según el propio orden otorgado por los analistas y expertos implicados en los dos trabajos de investigación. Todas ellas, como ambos trabajos en los que se basan, no buscan otra cosa que progresar hacia un mercado laboral local más equilibrado y estructurado y, como consecuencia, hacia un desarrollo socioeconómico de la provincia más sostenible (económica, social, ambiental y políticamente), que evite los errores de fases históricas previas y construya un futuro mejor desde la acción local, accesible y posible.

I. Propuestas

I.1. Relación de propuestas priorizadas para el corto plazo.

Propuesta 1	Monitorización de las necesidades del mercado, evaluación exhaustiva de las iniciativas formativas y toma de decisiones coherentes.
Descripción	Estudio y evaluación tipo <i>panel</i> del mercado laboral, la oferta formativa y su compatibilización
Plazo / coste	Plazo corto-medio. Coste bajo.
Actores implicados	Agentes sociales prestadores de servicios de consultoría especializada. Especial sugerencia de los investigadores y grupos de investigación de la Universidad, como forma de mejorar la transferencia de conocimiento, y en base a su muy buena relación calidad / precio.



Propuesta 2	Sustituir el conjunto de oficinas destinado a la gestión burocrática de las prestaciones por desempleo, por un verdadero servicio de inserción laboral con tablas de demandantes de empleo y empresas que los ofrecen
Descripción	Reorientación urgente de los servicios prestados en las oficinas públicas de gestión de empleo. Aprovechamiento de recursos infrautilizados. Se define como una propuesta en el corto plazo, por la urgencia que se le otorga, aunque los expertos se mostraron conscientes de las dificultades en la ejecución de esta propuesta.
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Administración.

Propuesta 3	Mejores comunicaciones e infraestructuras, implicación real de las administraciones públicas con competencias en la materia.
Descripción	Mejorar las infraestructuras existentes y abrir nuevas vías de comunicación, principalmente por tierra y mar. Los expertos consideran que el problema de infraestructuras necesita de voluntad política. Por ejemplo, presiones y negociaciones con los actores responsables pueden ampliar horarios de trenes con las capitales.
Plazo / coste	Plazo corto-medio. Coste bajo-medio.
Actores implicados	Administración, empresas de transporte e infraestructuras

Propuesta 4	Establecer un mecanismo de coordinación de las instituciones educativas (universidad, institutos, FP...) con las empresas para adaptar la docencia a las necesidades reales
Descripción	Agenda anual de reuniones entre los responsables de cada parte, con conclusiones vinculantes en compromisos y plazos.
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, instituciones educativas, empresas, sociedad civil

Propuesta 5	Cambio inmediato de políticas antidéficit público, que impiden la recuperación económica por la vía de la inserción de desigualdad social (perjuicio de lo público en pos de lo privado)
Descripción	Descrito por los expertos como punto de partida básico para la recuperación económica, y posterior recuperación del empleo. Se describe plazo corto por la urgencia, aunque los expertos son conscientes de las dificultades y alcance de este tipo de decisiones. Aprovechar los márgenes que permiten las leyes y las competencias en la gestión política local.
Plazo / coste	Plazo corto-medio. Coste medio.
Actores implicados	Administración

Propuesta 6	Protagonismo de la Universidad: aprovechamiento del conocimiento y el rigor de una consultoría especializada
Descripción	Relacionado con la propuesta 1. Gran potencia de la Universidad como agente del conocimiento y potenciador de la innovación, actualmente escasamente aprovechado.
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, empresas, Universidad



Propuesta 7	Impulso de la contratación en prácticas (frente a las prácticas profesionales, fuente de mano de obra barata, des-regulada y sin derechos)
Descripción	Vinculación entre instituciones educativas y empresas, estudiando los casos específicos según tipo de formación (profesional reglada / para el empleo)
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Instituciones educativas, entidades colaboradoras (que imparten FPE), SAE, empresas

Propuesta 8	Estimulación de la movilidad geográfica y el autoempleo, como antídoto para la dualización formativa (polarización de perfiles: gente sin formación vs titulados universitarios)
Descripción	Diversas posibilidades. Por ejemplo, iniciativas formativas con esas temáticas, de carácter operativo; promoción de reuniones b2b entre empresas y responsables formativos y de la administración local para proyectos específicos...
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, empresas, sociedad civil

Propuesta 9	Facilitación de los trámites necesarios para el inicio de los nuevos proyectos de inversión y desarrollo en la provincia
Descripción	Estudio pormenorizado de los proyectos y sus necesidades, promoción y facilitación de dichas necesidades en el marco de las leyes, agilización de trámites necesarios...
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, promotores/empresas

Propuesta 10	Formación obligatoria y continua en todas las empresas, gestionadas por ellas mismas, sustituyendo a todos los organismos que actualmente la gestionan (INEM-SAE, Sindicatos, patronal, ayuntamientos...)
Descripción	Propuesta radical, fruto de la necesidad de ajuste oferta-demanda laboral y de la escasa operatividad del sistema público.
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, instituciones educativas, empresas

Propuesta 11	Acción colectiva por parte de los trabajadores, para plantar cara a la “voladura del sistema social”
Descripción	Promoción de la acción colectiva.
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Sindicatos, trabajadores, sociedad civil

Propuesta 12	Equilibrado territorial de la oferta formativa de FP (para combatir las desigualdades territoriales y la desestructuración)
Descripción	Estudio y ajuste de la oferta formativa bajo criterios de mercado y territoriales
Plazo / coste	Plazo corto-medio. Coste medio.
Actores implicados	Administración, entidades colaboradoras (que imparten FPE)



Propuesta 13	Acciones de promoción de la transparencia, responsabilidad social y buen gobierno.
Descripción	Acciones varias: iniciativas formativas, concursos, premios a empresas y corporaciones según logros en RSC, seminarios, jornadas, congresos
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, empresas, Universidad

Propuesta 14	Recuperación del prestigio, calidad y eficiencia de la formación pública (protagonismo del Estado frente al ánimo de lucro del sector privado)
Descripción	Evaluación de la calidad y eficiencia en la oferta pública de formación con enfoque operativo (orientado a logros de empleo, calidad formativa, prestigio y eficiencia). Se establece plazo corto por la urgencia de las medidas a tomar al respecto.
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, Instituciones educativas, Universidad (como entidad formativa y como consultora).

Propuesta 15	Creación de puestos de trabajo repartiendo el que hay: reducción del tiempo de trabajo y salario, en pos de más contrataciones
Descripción	Medida con dimensión política, pero también entendible desde el punto de vista micro: en el seno de cada empresa.
Plazo / coste	Plazo corto. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, empresas, sindicatos, sociedad civil

1.2. Relación de propuestas priorizadas para el medio-largo plazo.

Propuesta 1	Liderazgo político para la reformulación del sistema productivo provincial
Descripción	Promoción de un liderazgo político comprometido con lo local por encima de cualquier otro criterio. Vinculación y compromiso inter-partidos, para superar la visión temporal limitada por el plazo de la legislatura en pos de las necesidades socioeconómicas de la provincia. Anteposición de las necesidades del ciudadano a los intereses partidistas.
Plazo / coste	Plazo medio. Coste bajo.
Actores implicados	Administración

Propuesta 2	Implantación del sistema de formación dual (formación en aula y en puesto de trabajo)
Descripción	Toma de decisiones coherente con las necesidades de inserción laboral y de “practicación” de la formación.
Plazo / coste	Plazo medio-largo. Coste medio.
Actores implicados	Administración, empresas, instituciones educativas.

Propuesta 3	Planes de recualificación de los perfiles DEM ex-construcción y agricultura, o más en general, para los colectivos detectados como “en riesgo de exclusión laboral”.
Descripción	Diseño de líneas de reciclaje formativo, en base a estudios de oferta de empleo. Acciones de promoción formativa y de formación para el reciclaje intersectorial.
Plazo / coste	Plazo medio. Coste bajo-medio.
Actores implicados	Administración, Universidad, sociedad civil



Propuesta 4	Anticipación de las necesidades formativas derivadas de proyectos empresariales y de desarrollo económico que se prevé acometer según comarcas.
Descripción	Previsión del desarrollo de proyectos de gran impacto socioeconómico, reuniones y acuerdos con los promotores para impulsar la contratación local y la formación según sus necesidades específicas.
Plazo / coste	Plazo medio-largo. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, instituciones educativas, empresas, sociedad civil
Propuesta 5	Apuesta por la industria del conocimiento, la innovación y las nuevas tecnologías (ejemplo: reconceptualización del Parque Científico-Tecnológico).
Descripción	Mejora de las condiciones del contexto para la atracción de inversiones y sedes empresariales en el sector tecnológico y del conocimiento.
Plazo / coste	Plazo medio. Coste medio.
Actores implicados	Administración, Universidad, empresas
Propuesta 6	Incorporación efectiva de los principios rectores de RSC, buen gobierno y transparencia en todos los órganos de gobierno de agentes sociales y administraciones públicas.
Descripción	Diseño de un plan estratégico de obligado cumplimiento, con tareas y plazos, en el seno de cada actor social. Promoción de leyes efectivas y sistemas de premio y sanción.
Plazo / coste	Plazo largo. Coste medio.
Actores implicados	Administración, empresas, sindicatos
Propuesta 7	Control de los flujos migratorios que sea acorde con las necesidades de los diversos sectores de actividad y niveles de cualificación que se precisen
Descripción	Estudiar las posibles consecuencias en términos de impacto sociocultural de las relaciones interétnicas en las comunidades locales. Prevención de los conflictos interculturales desde el contexto del mercado laboral.
Plazo / coste	Plazo largo. Coste bajo.
Actores implicados	Administración.
Propuesta 8	Posicionamiento de la Universidad en los consejos consultivos de corporaciones empresariales, sindicales y administraciones.
Descripción	Como impulso de la transferencia de conocimiento y la fundamentación y acercamiento de las decisiones políticas a la realidad social local.
Plazo / coste	Plazo medio. Coste bajo.
Actores implicados	Administración, empresas, Universidad

8

BIBLIOGRAFÍA





1. BCE Banco Central Europeo (2013): “Suscripción de capital”, en <http://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/capital/html/index.es.html>, consulta a 28/12/2013.
2. Datosmacro (2013): <http://www.datosmacro.com>, consulta a 28/12/2013.
3. EFSF European Financial Stability Facility (2013): “About EFSF”, en <http://www.efsf.europa.eu/about/index.htm>, consulta a 27/12/2013.
4. Eurostat (2013) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>, consulta a 28/12/2013.
5. Extenda (2013): <http://www.extenda.es/web/opencms/fondo-documental/>, consulta a 28/12/2013.
6. García- Palacios, J.L.; Téllez Vázquez, G.; Márquez Domínguez, J.A.; Martínez, A. “El Sector Agrario dentro de la provincia de Huelva”, Fundación caja Rural del Sur, isbn 978-84-695-7035-7.
7. IECA Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2013): <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/>, consulta a 28/12/2013.
8. INE (2013): <http://www.ine.es>, consulta a 28/12/2013.
9. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013): <http://www.empleo.gob.es/index.htm>, consulta a 28/12/2013.
10. Parlamento europeo (2013): “Elecciones europeas”, en [http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/00ocdc9d4/Participación-\(1979-2009\).html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/00ocdc9d4/Participación-(1979-2009).html), consulta a 28/12/2013.
11. Unión Europea (2012): “Versión consolidada del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea” Diario oficial de la Unión Europea, 326/49, 26/10/2012, en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:0047:0200:ES:PDF>, consulta a 28/12/2013.
12. Unión Europea (2013): http://europa.eu/pol/comm/index_es.htm, consulta a 27/12/2013.

9

AGRADECIMIENTOS





Nuestro más sincero agradecimiento por la colaboración prestada en la realización del presente estudio a:

- Francisco J. Barba Ramos (UHU)
- Nerea Ballester Goytia (UHU)
- Begoña Calderón Merino (Excmo. Ayto. San Juan del Puerto, Huelva)
- Carmen R. Rebollo Vázquez (Excmo. Ayto. San Juan del Puerto, Huelva)
- Paula Chaves Iborra (Matsa)
- José Climent (UHU)
- Francisco Cruz Beltrán (UHU)
- Roberto Fernández Villarino (UHU-Uhelco)
- Eduardo Lizarralde González-Varela (EOI)
- Enrique Ferro Martínez (EOI)
- Agustín Galán García (UHU)
- Álvaro Gómez Villegas (I.N.T.A)
- José Juan León Medina (S.A.E.-ARGOS)
- Alfonso Luján (Matsa)
- Nicolás Mélida (P.C.T. Huelva)
- Fernando Monsalvete (P.C.T. Huelva)
- Benito de la Morena Carretero (I.N.T.A.)
- Dolores Rosell (S.A.E.-ARGOS)
- José Luis de Sola Bejarano (I.E.S Fuentepiña, Huelva)
- Macarena Valdés (Matsa)
- Alfonso Vargas Sánchez (UHU)

EQUIPO DE TRABAJO



El equipo de trabajo que ha elaborado el presente informe ha sido el siguiente:

Dirección

- José Andrés Domínguez Gómez

Coordinación y gestión

- Fernando Relinque Medina
- Emilio J. Burgos Serrano

Realización de trabajos de campo

- Ana Cárdenas Romero
- Rocío Padila Martín
- Sebastián Domínguez Sánchez
- Emilio J. Burgos Serrano
- Fernando Relinque Medina
- José Andrés Domínguez Gómez

Autores de los textos

- José Andrés Domínguez Gómez
- Fernando Relinque Medina
- Emilio J. Burgos Serrano
- Christoph Schröder
- Francisco J. Barba Ramos
- Antonio Ramos Iglesias

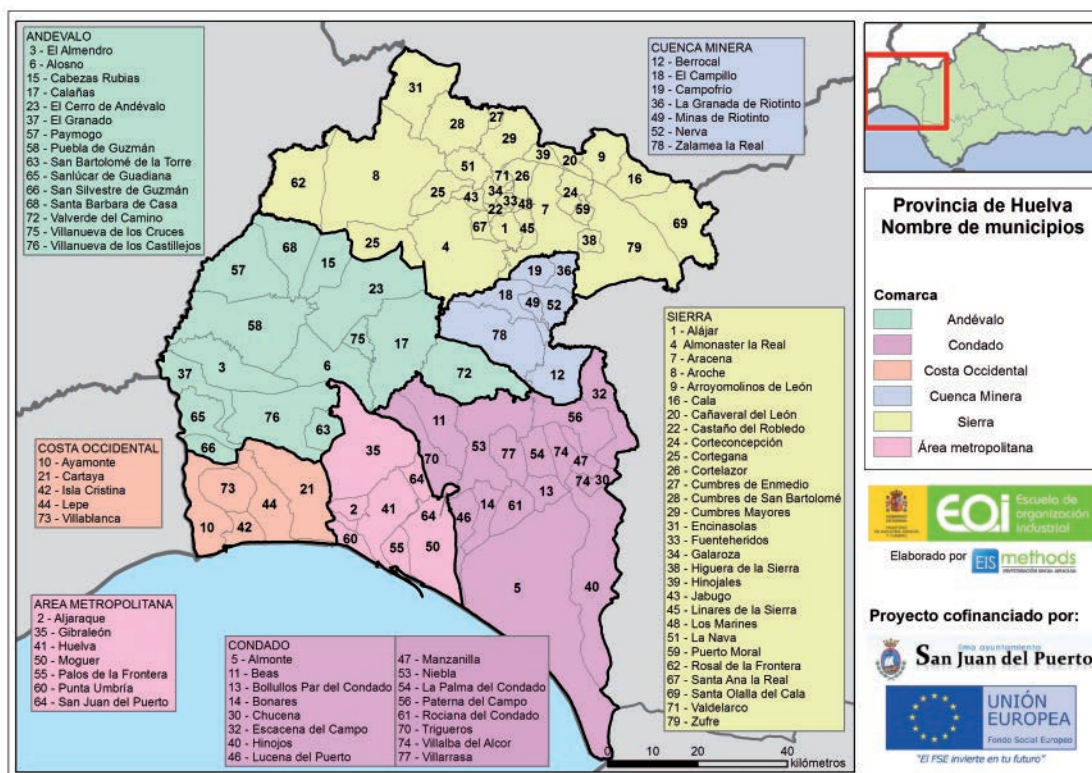
1

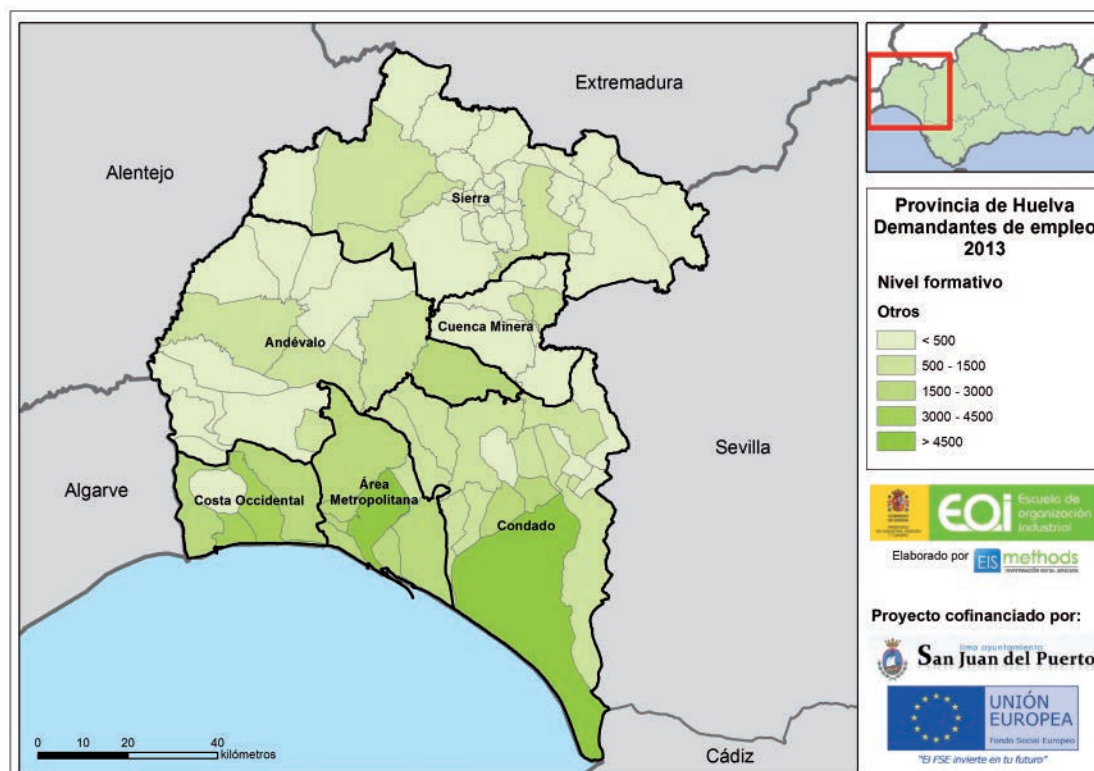
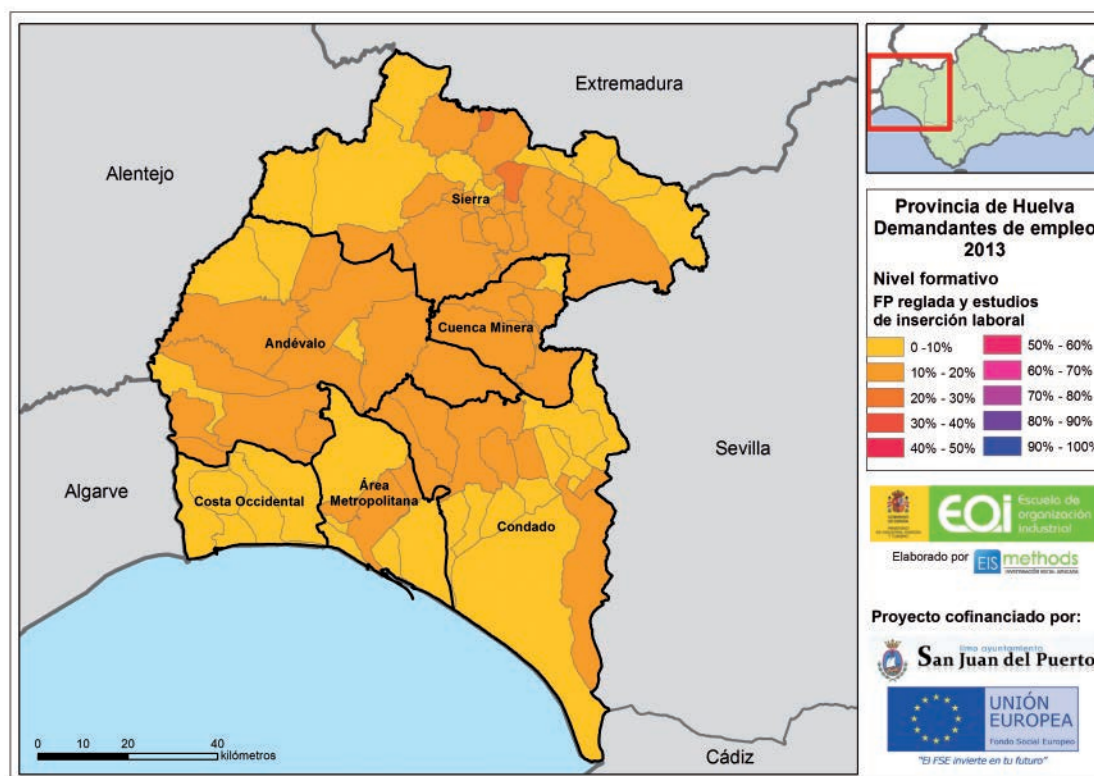


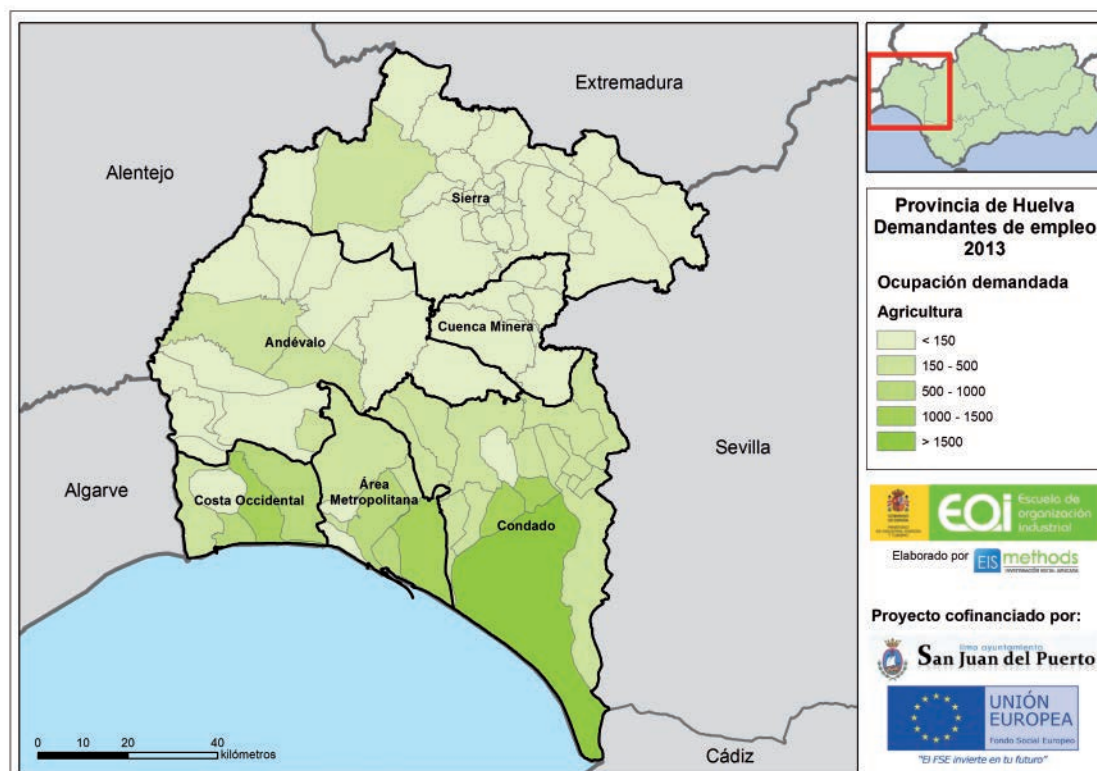
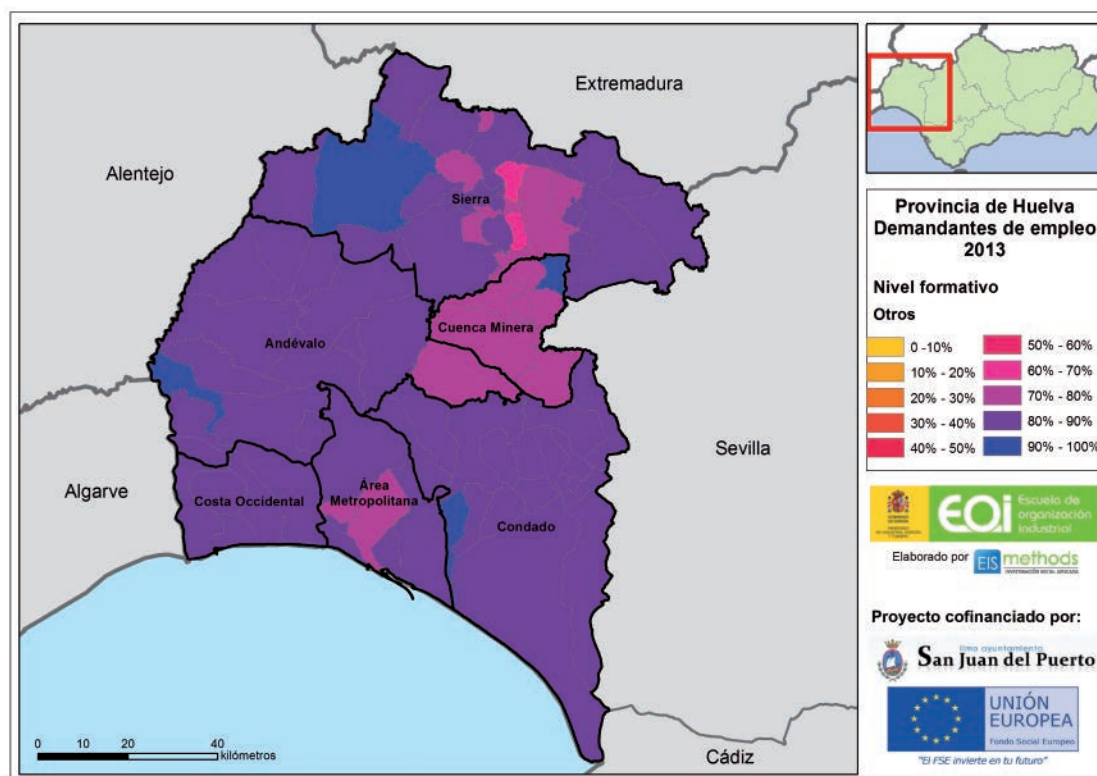
Los datos espaciales utilizados para estos anexos han sido obtenidos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2014): Servicios y Productos Cartográficos, en <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/temas/index-sg.html> (consulta a 17/01/2014).

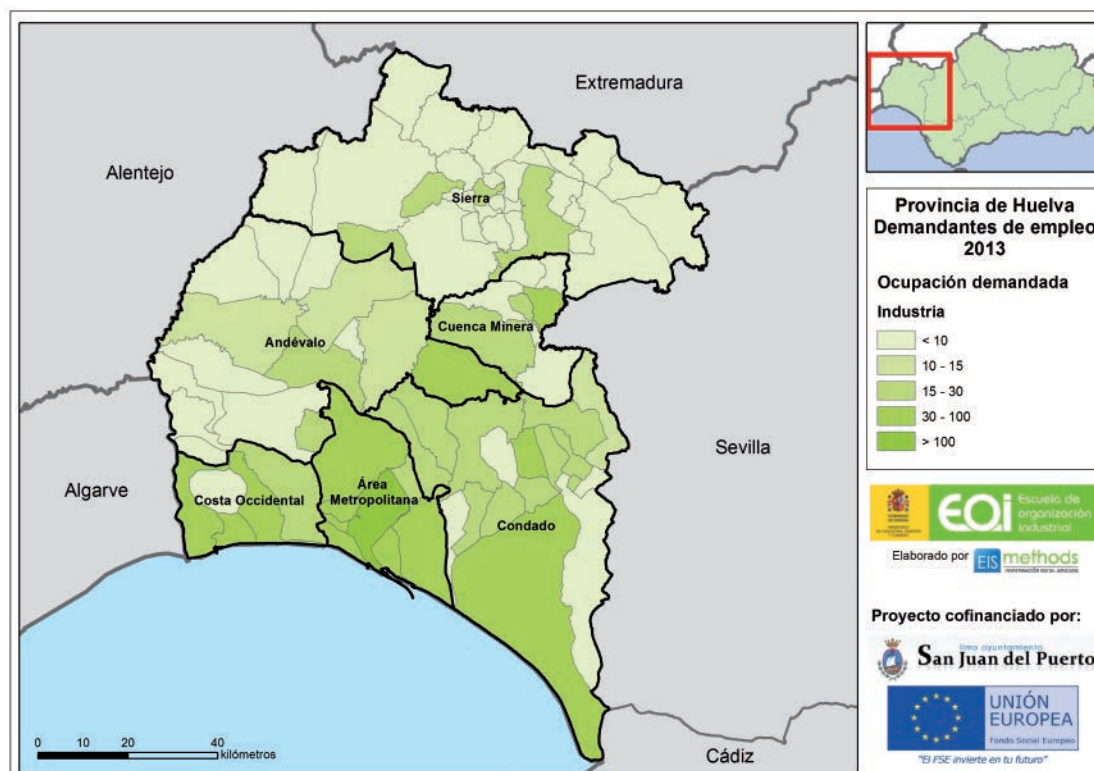
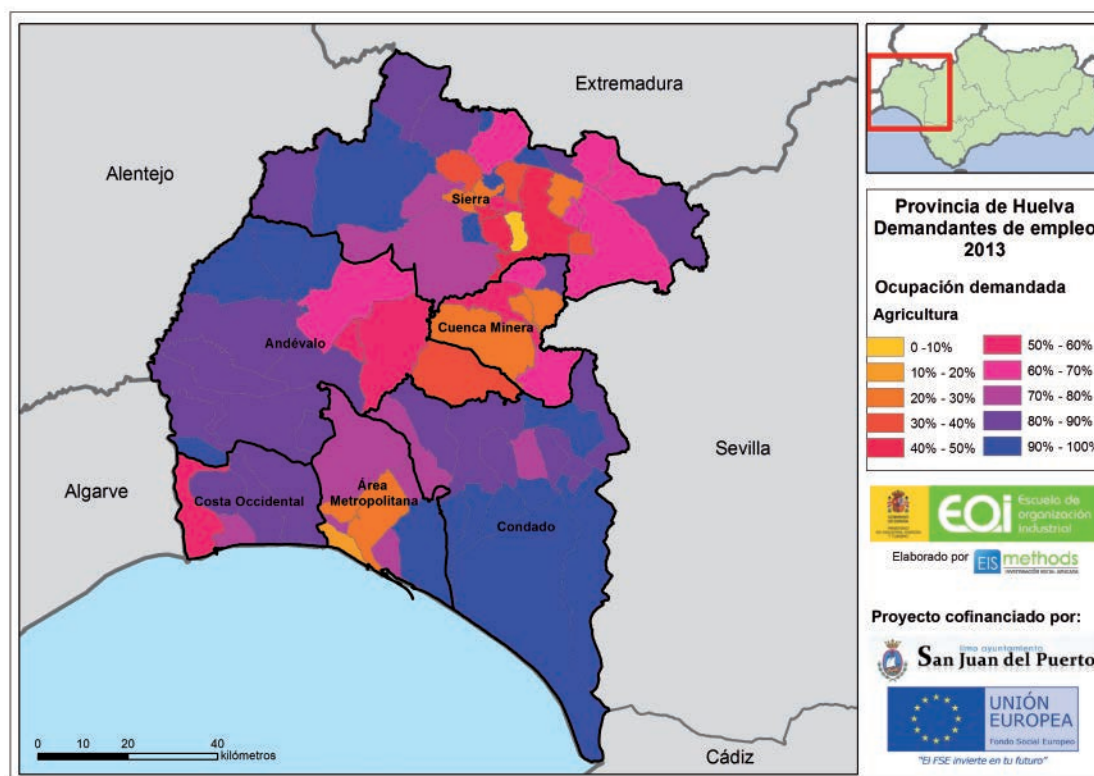
Las variables e indicadores reflejados en los mapas son los resultados obtenidos del análisis de dos bases de datos de elaboración propia: 1) la base de datos de oferta formativa de la provincia de Huelva. 2) La base de datos conformada al elaborar la información cedida por el Servicio Andaluz de Empleo.

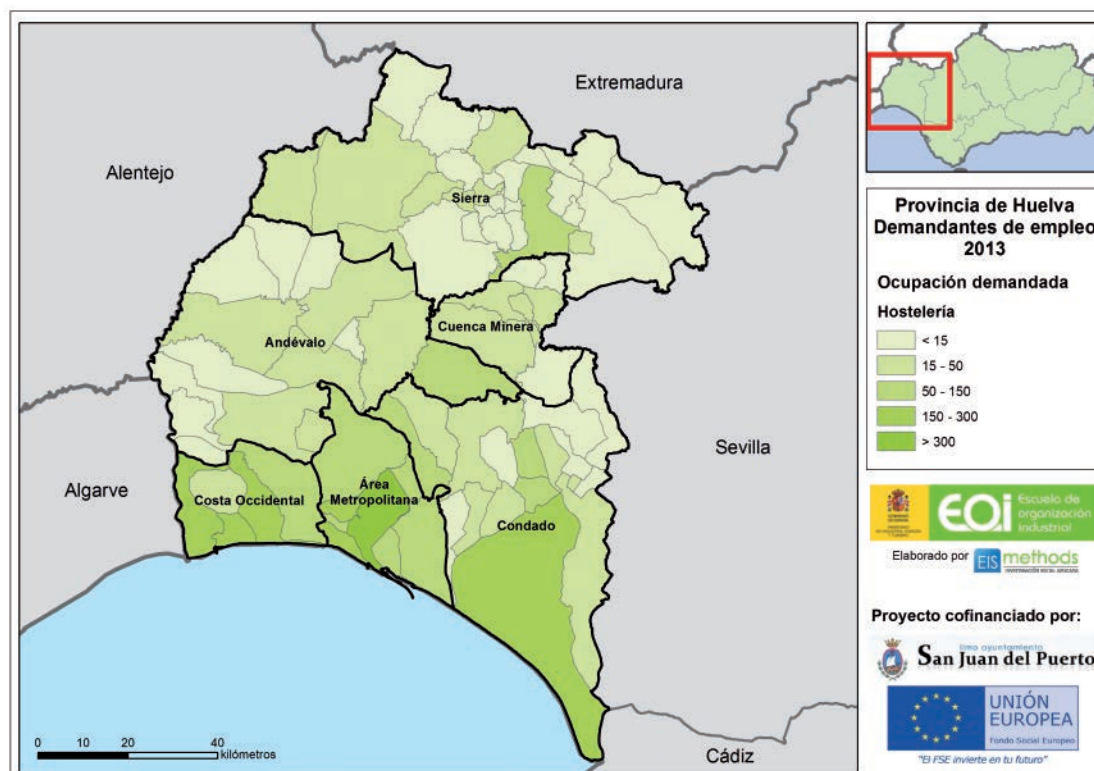
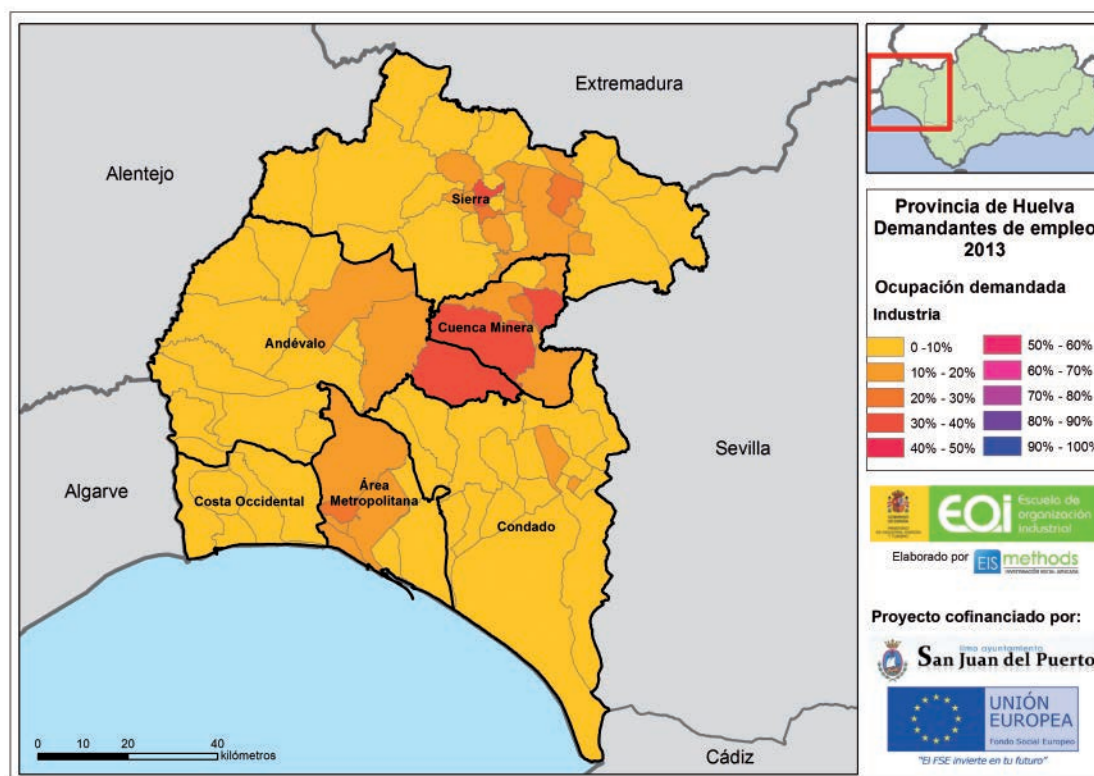
El detalle metodológico de ambas bases de datos de elaboración propia se expone en el apartado de Metodología del presente informe.

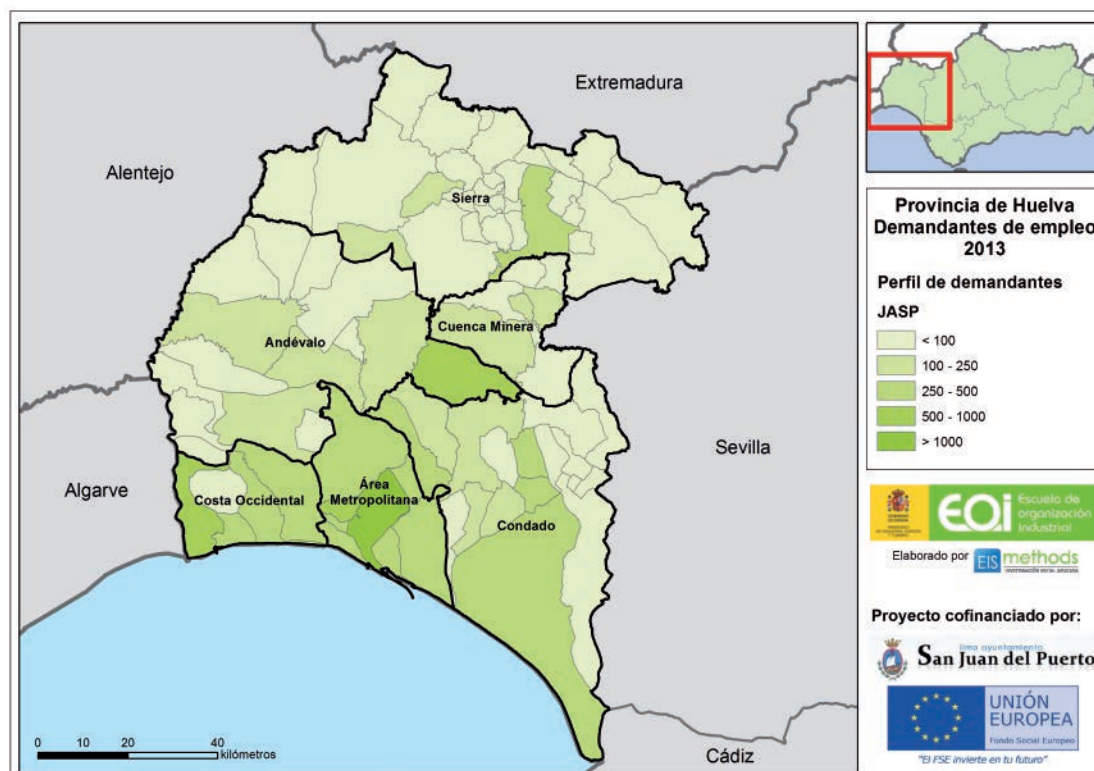
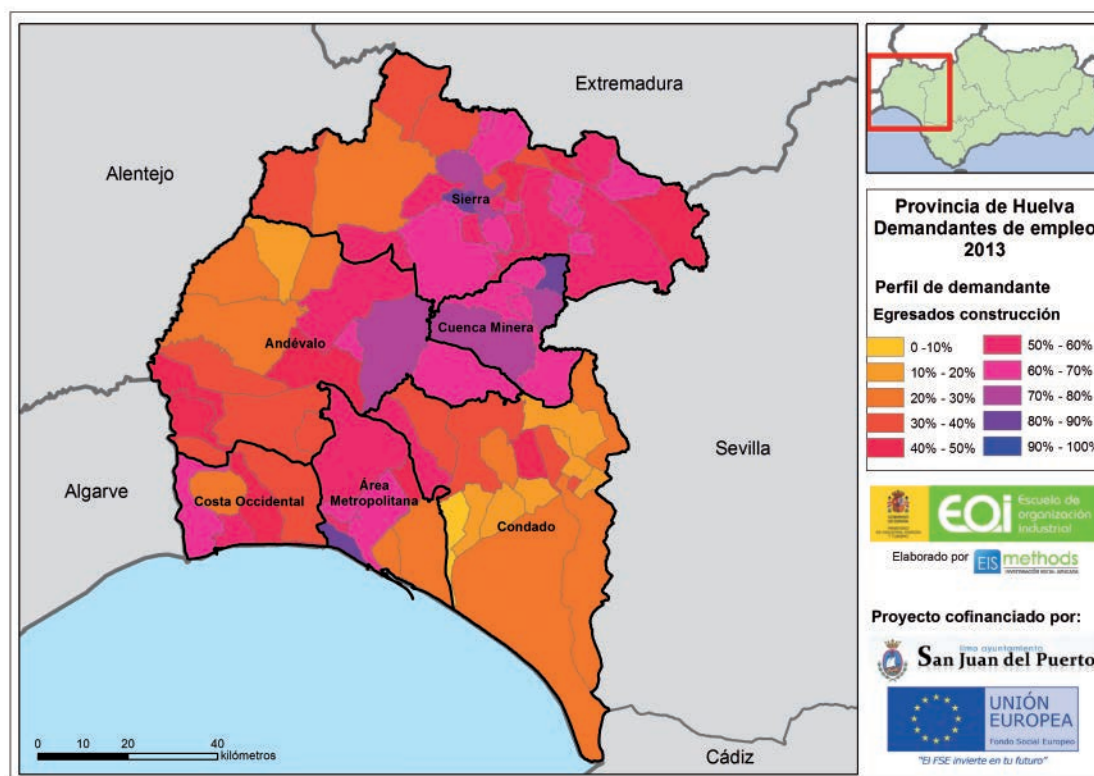


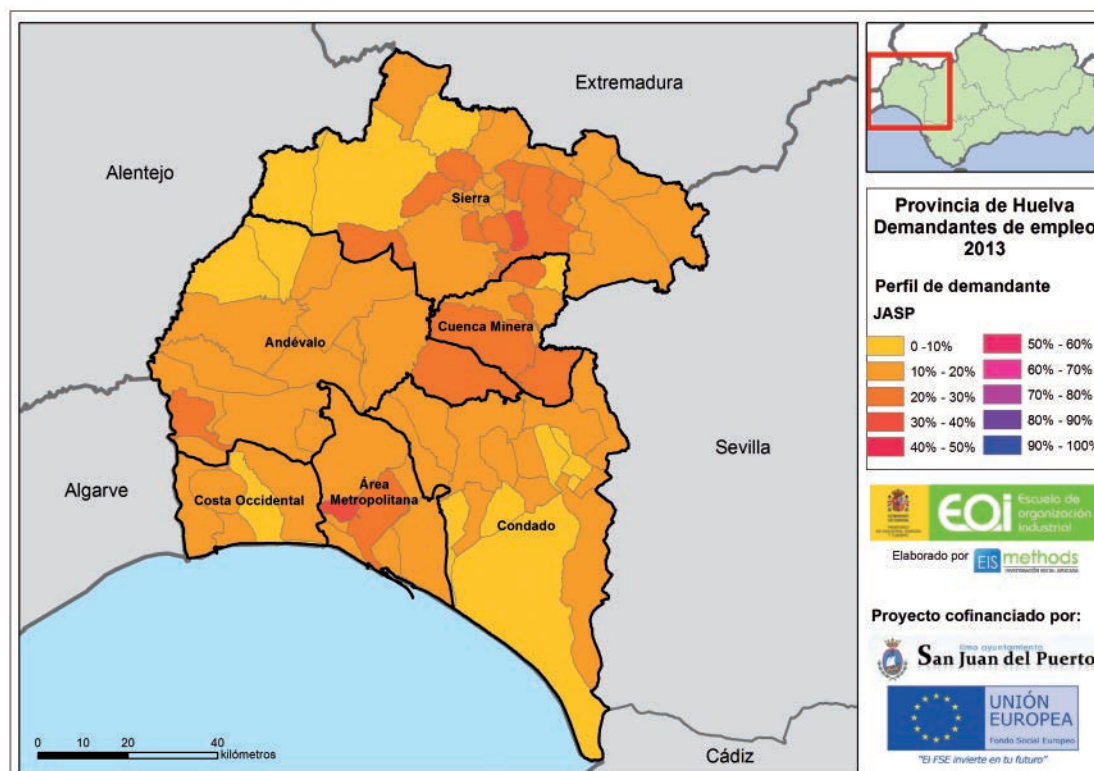
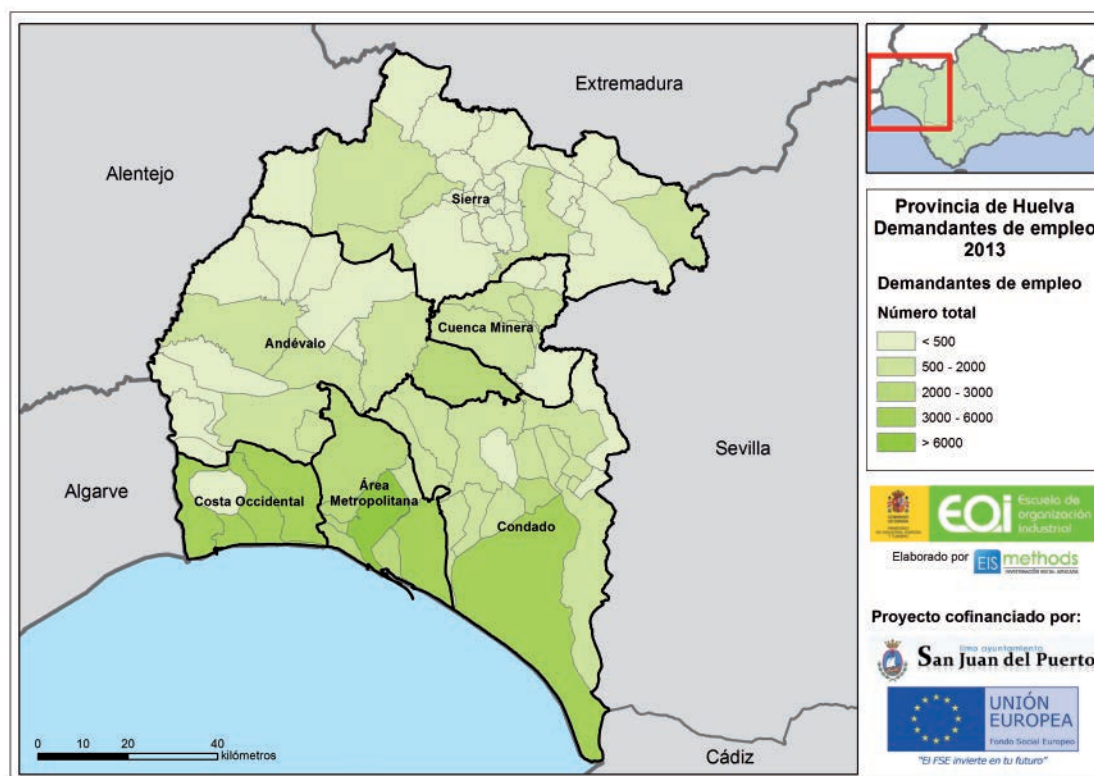


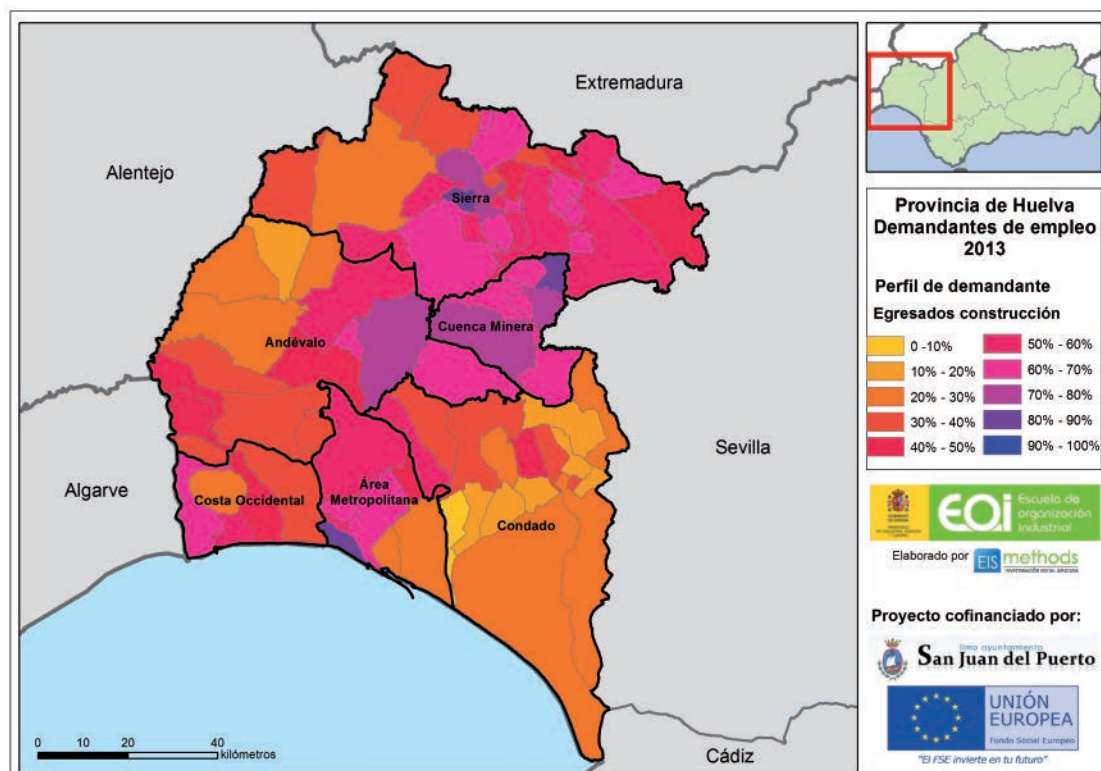
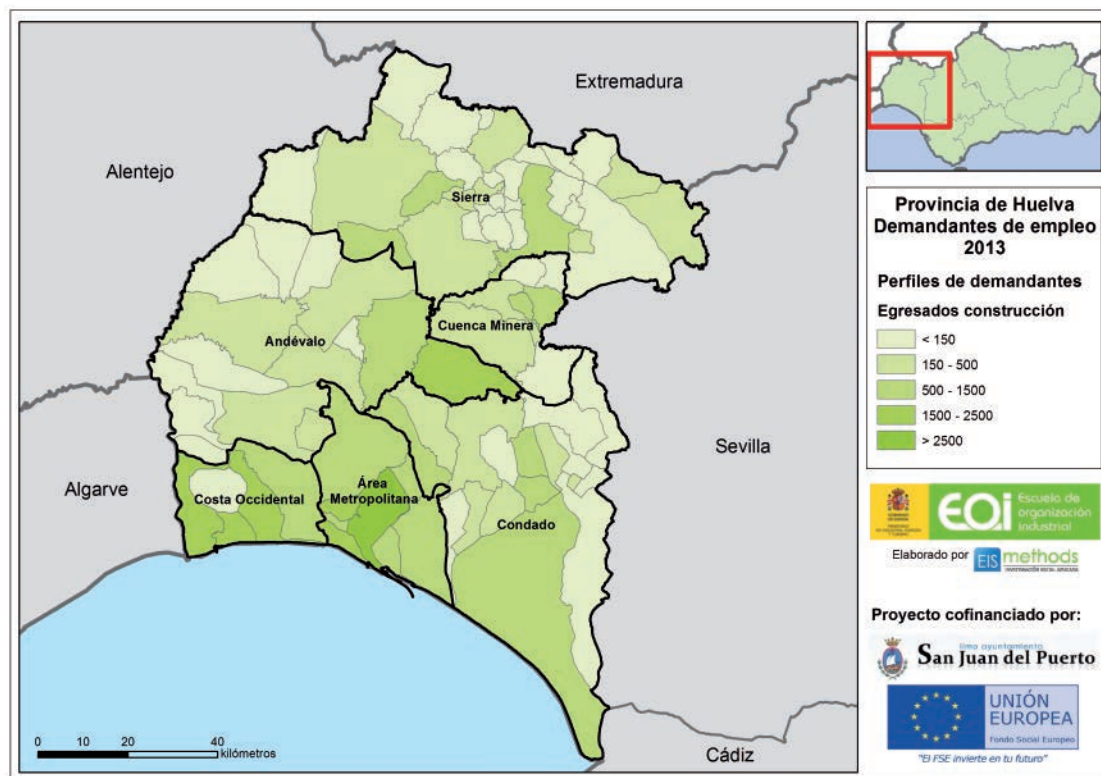


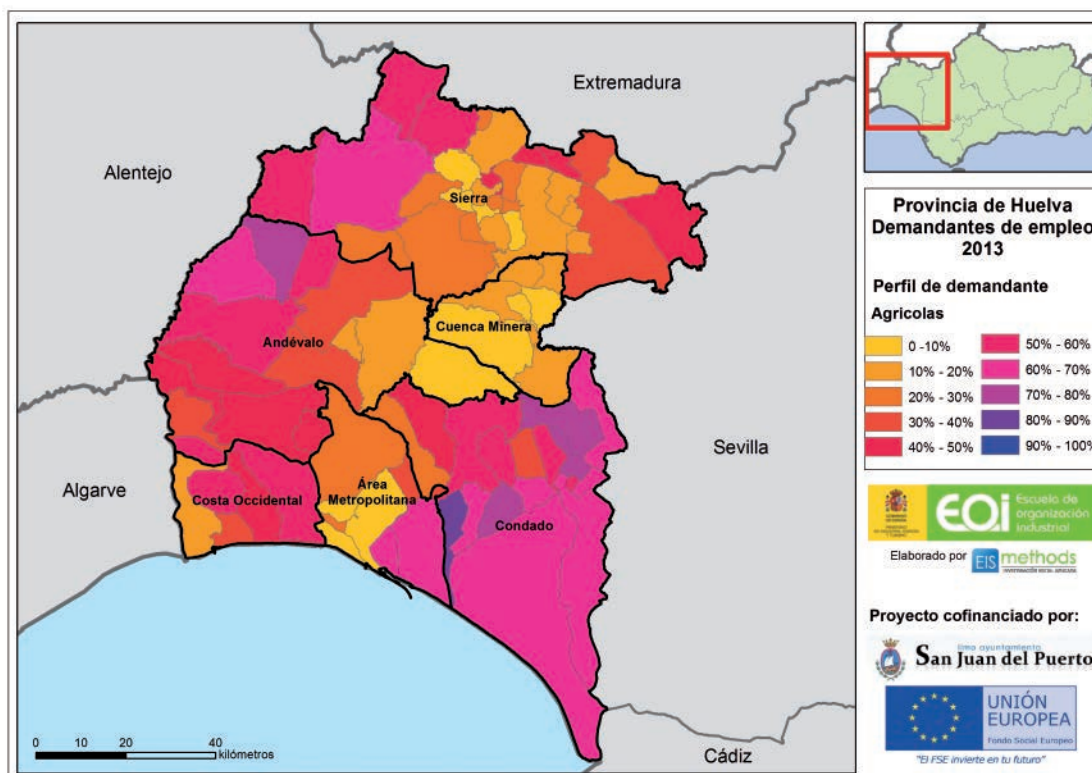
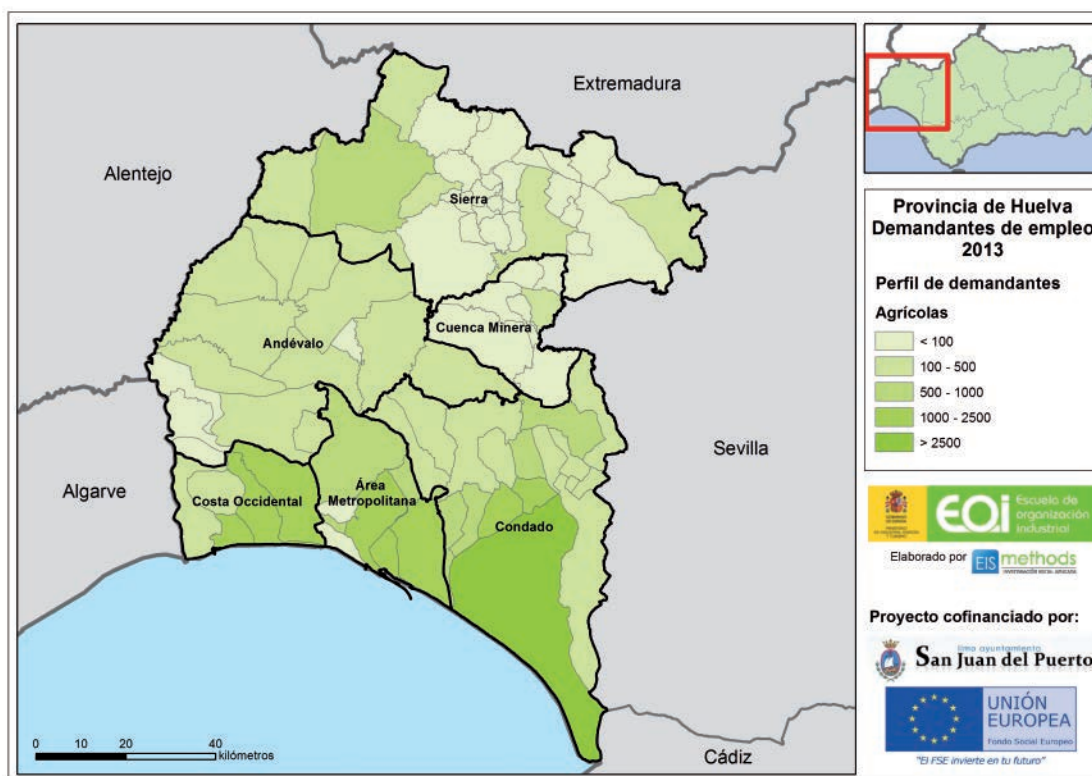


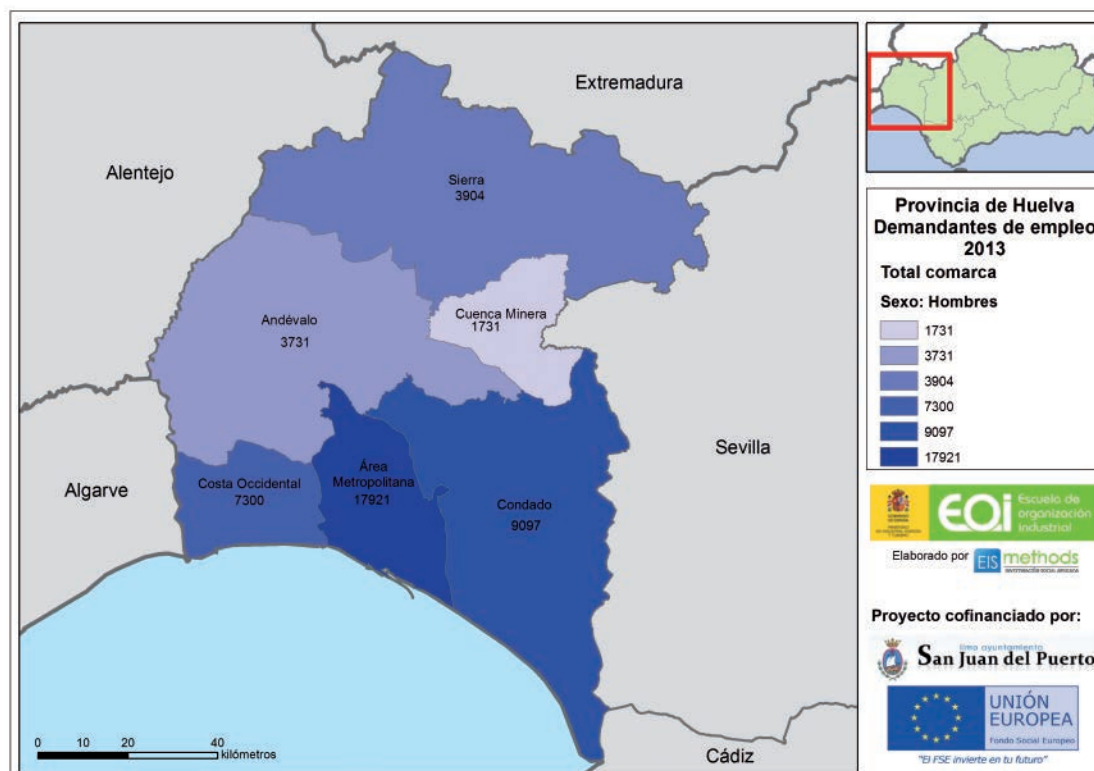
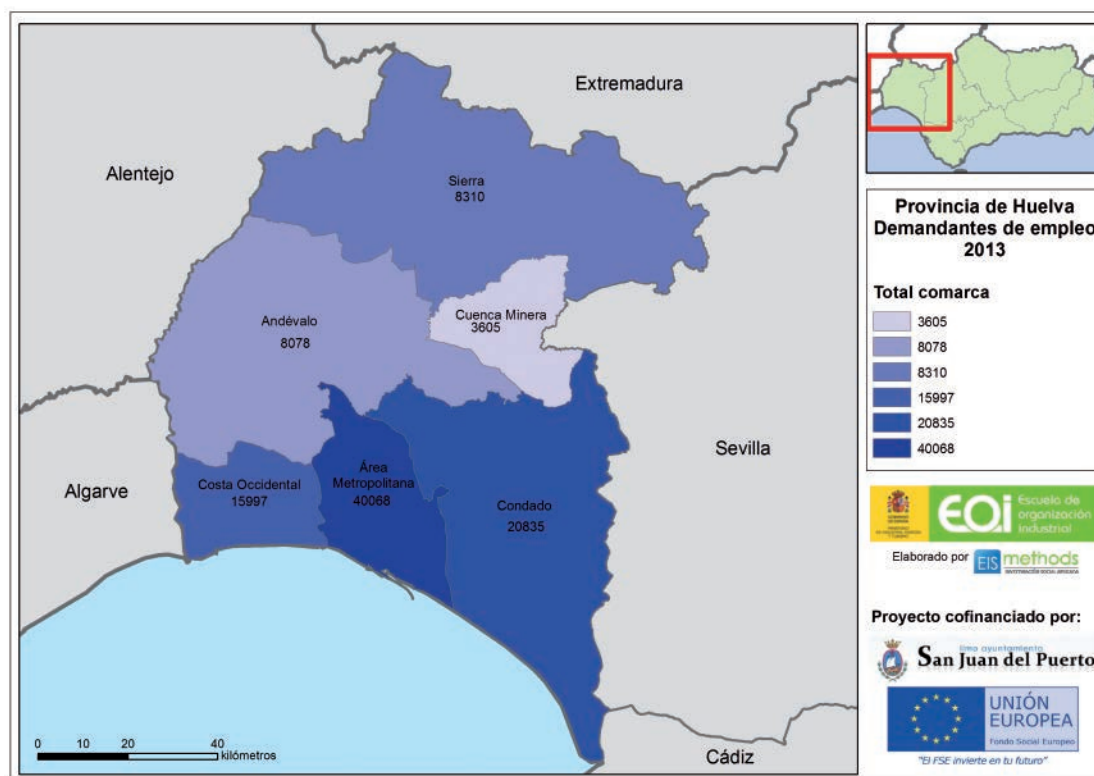


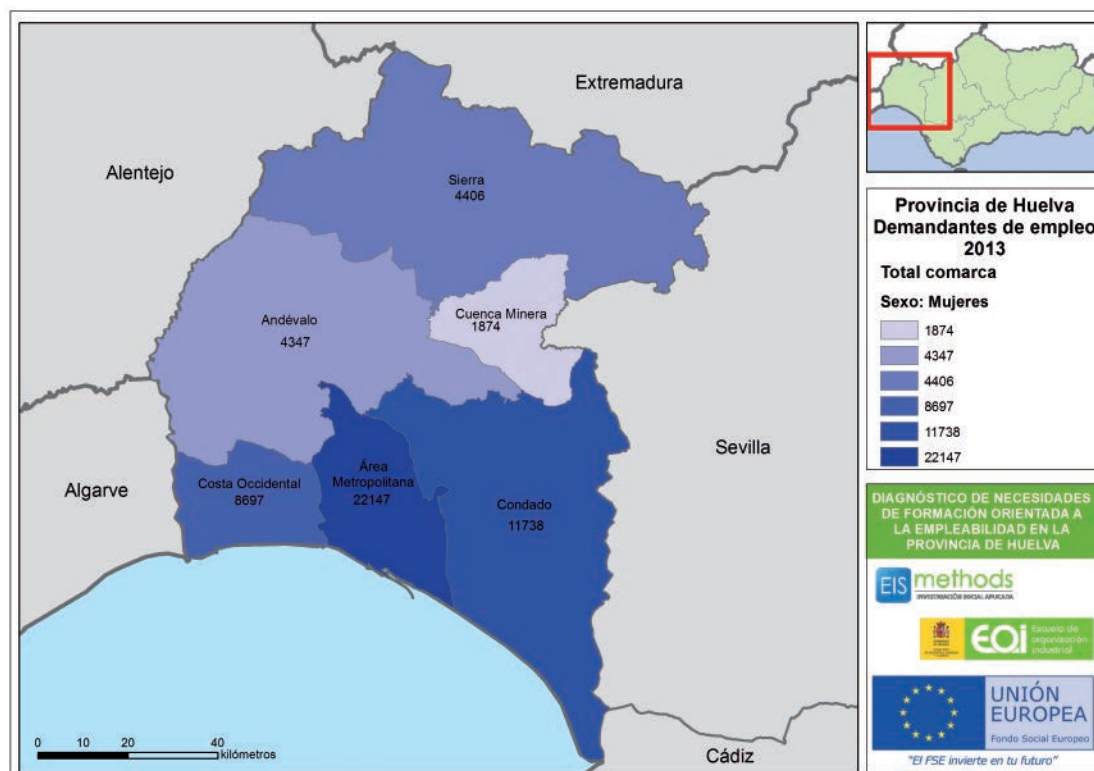
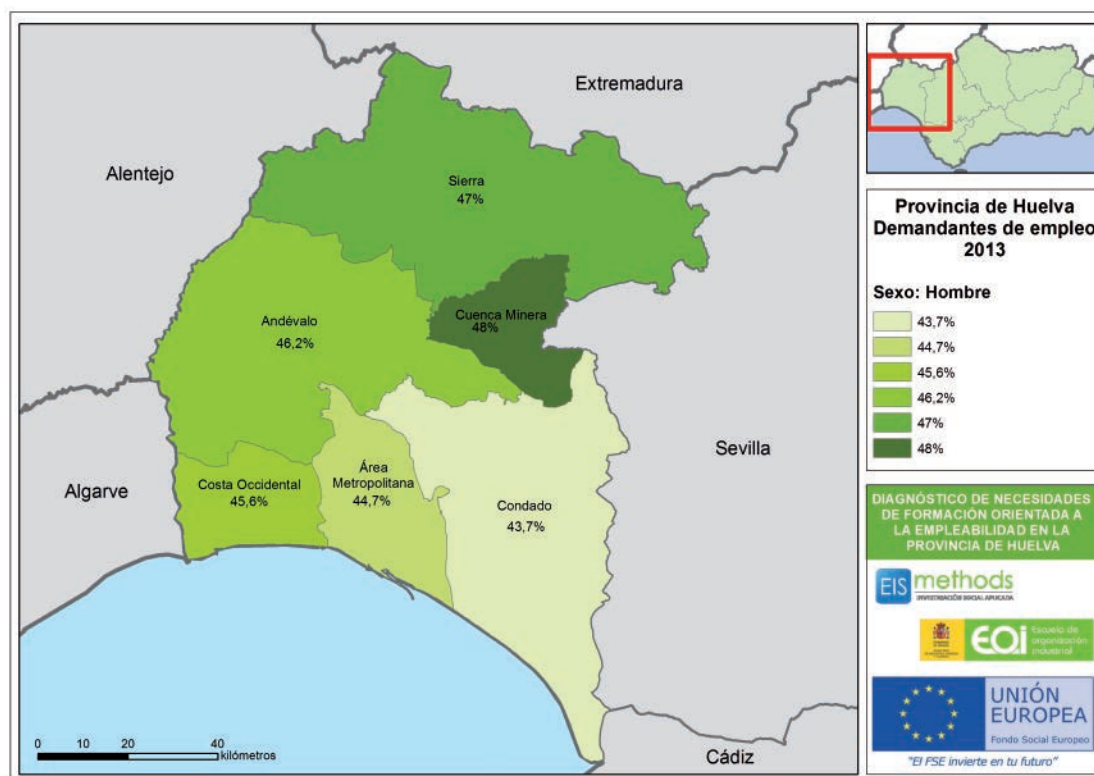


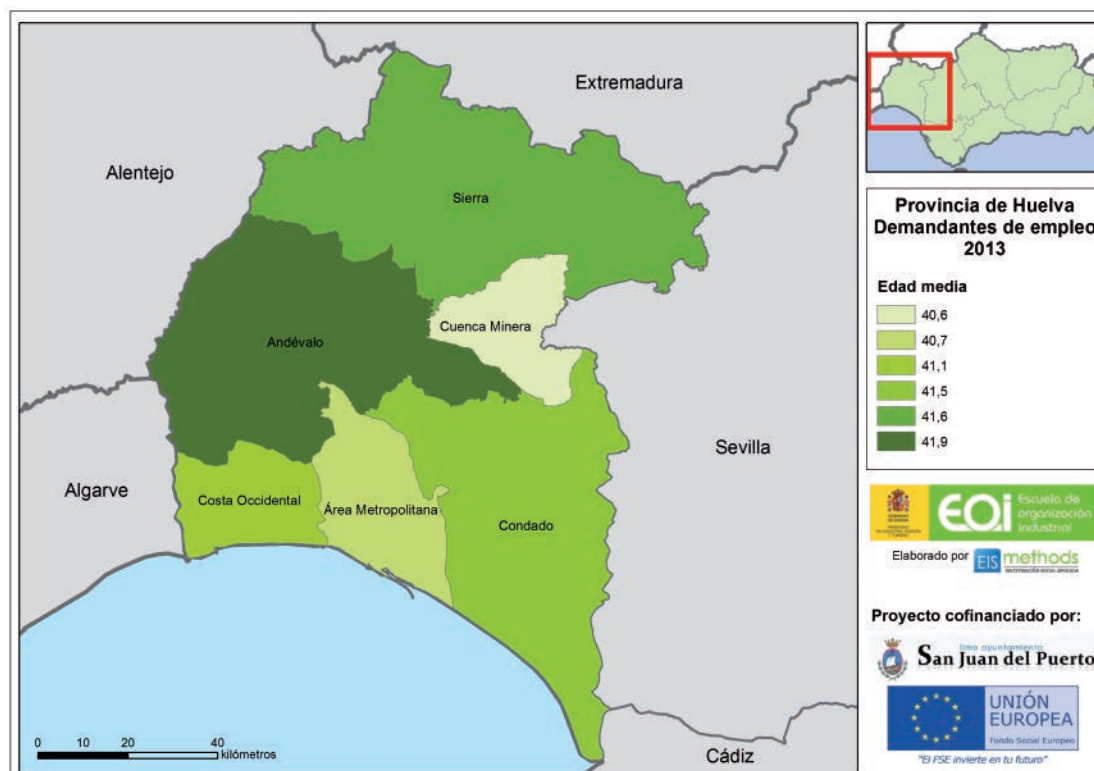
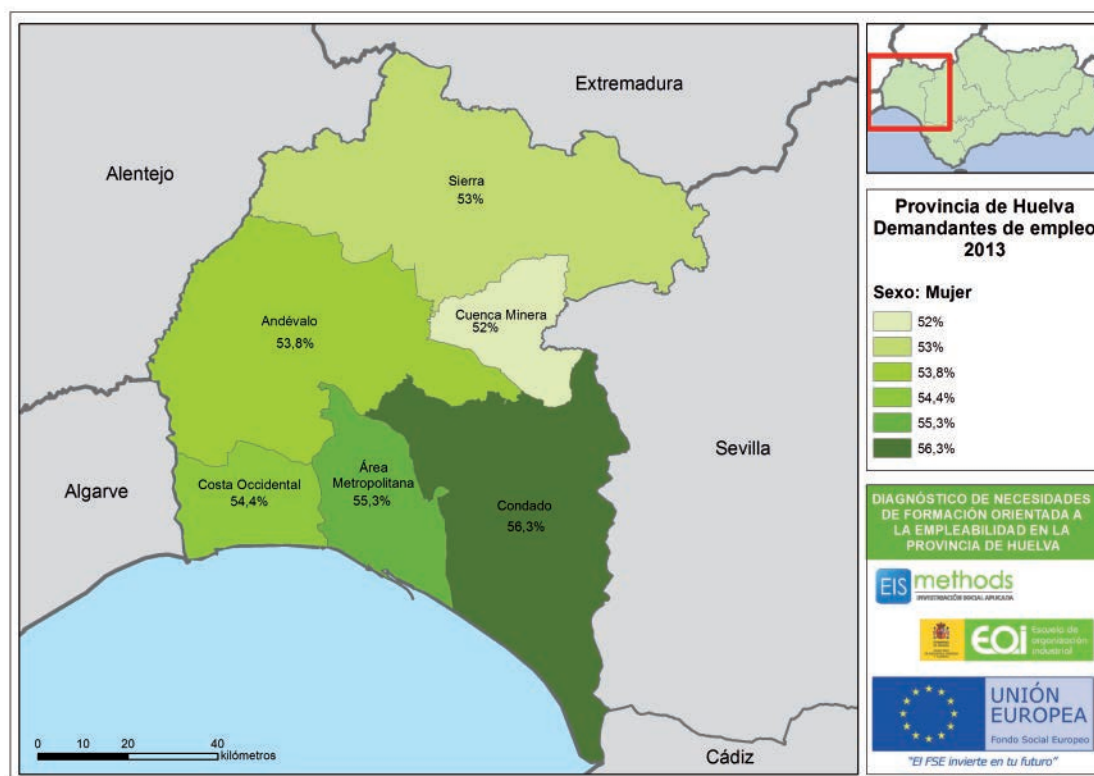


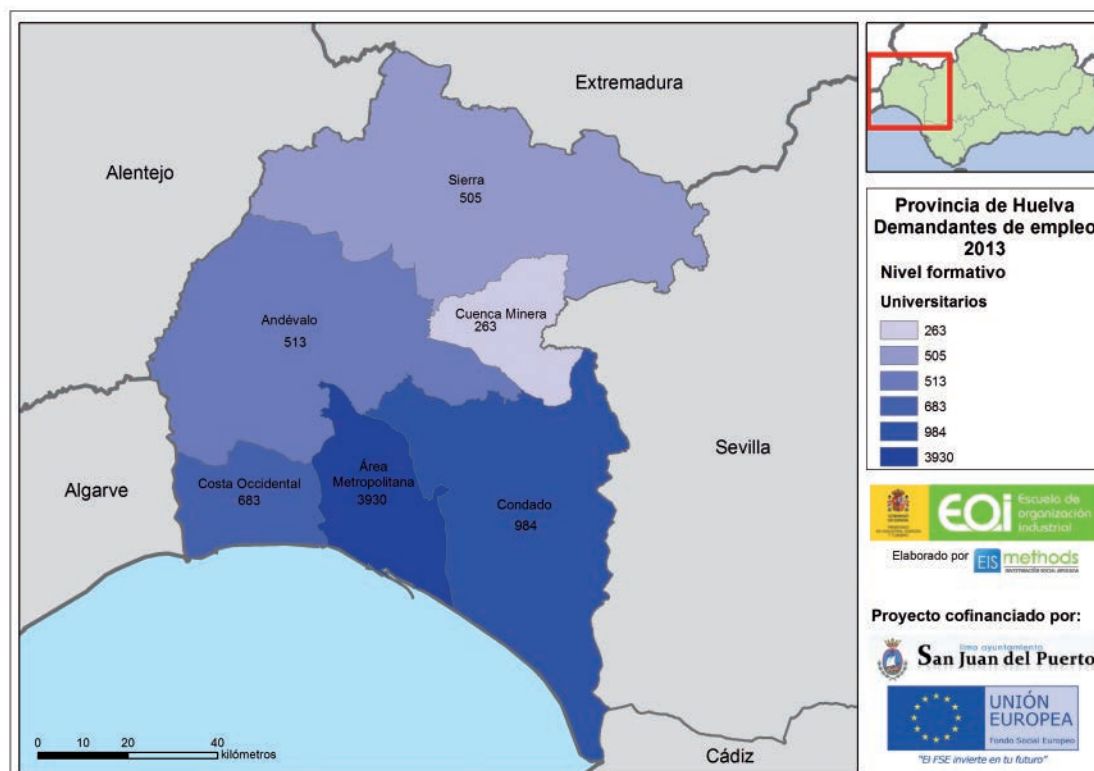
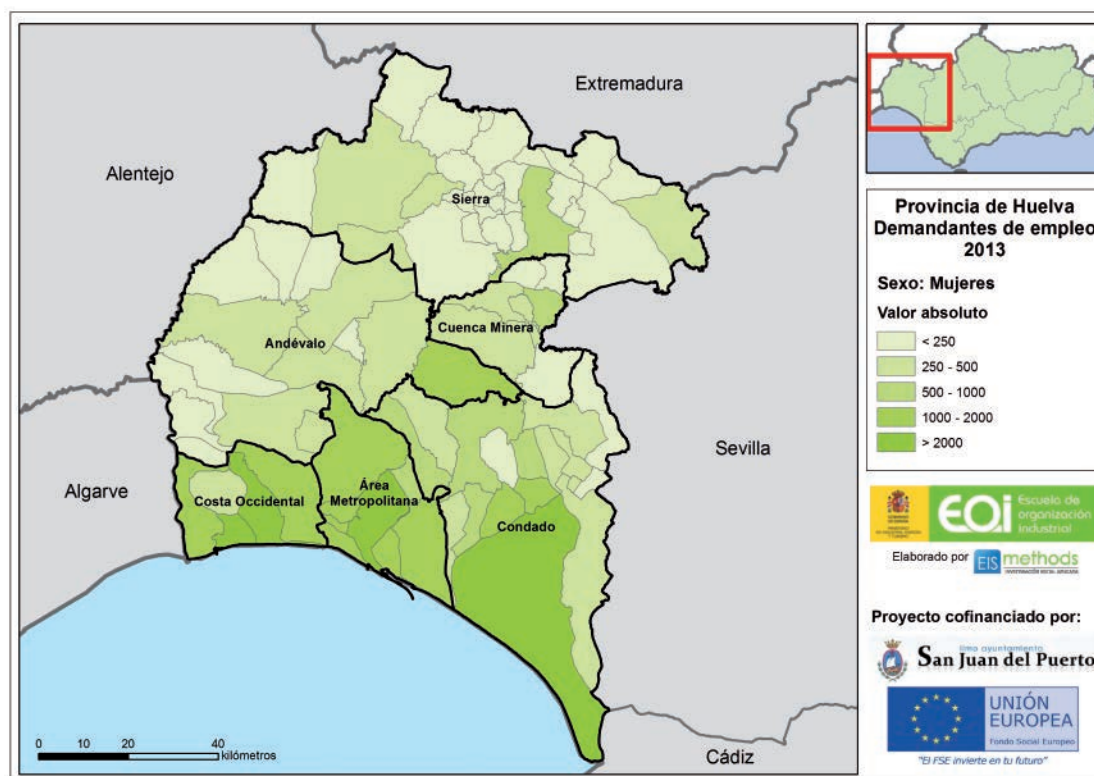


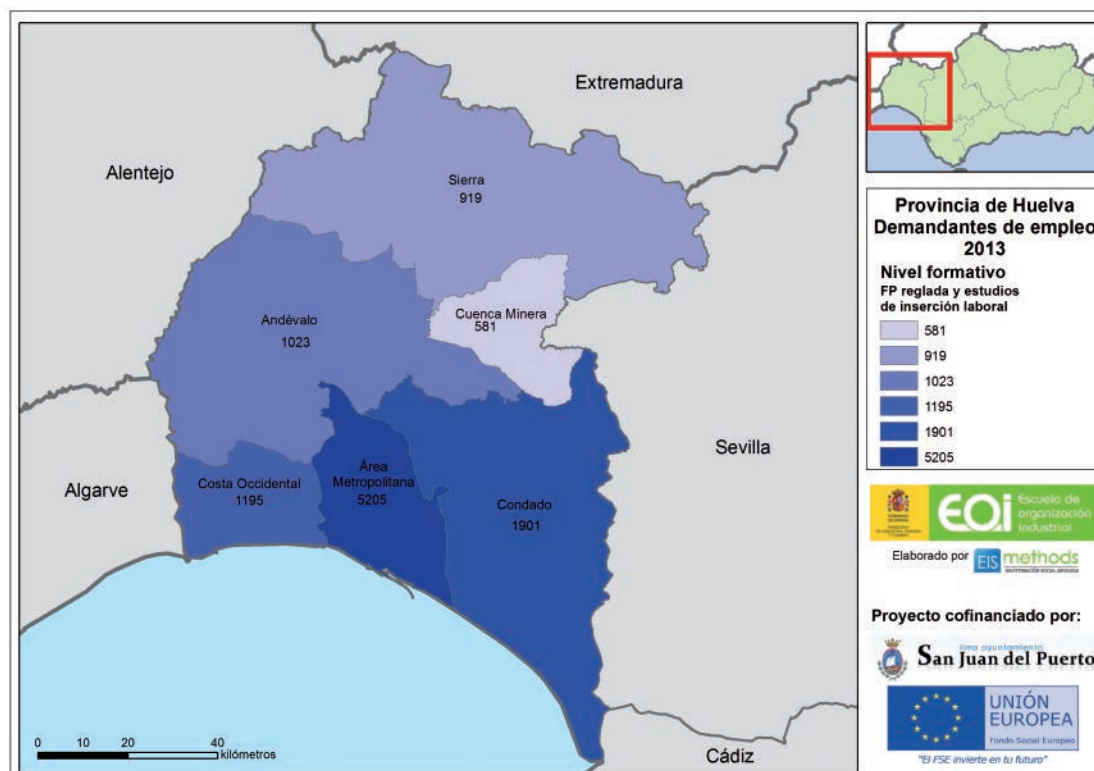
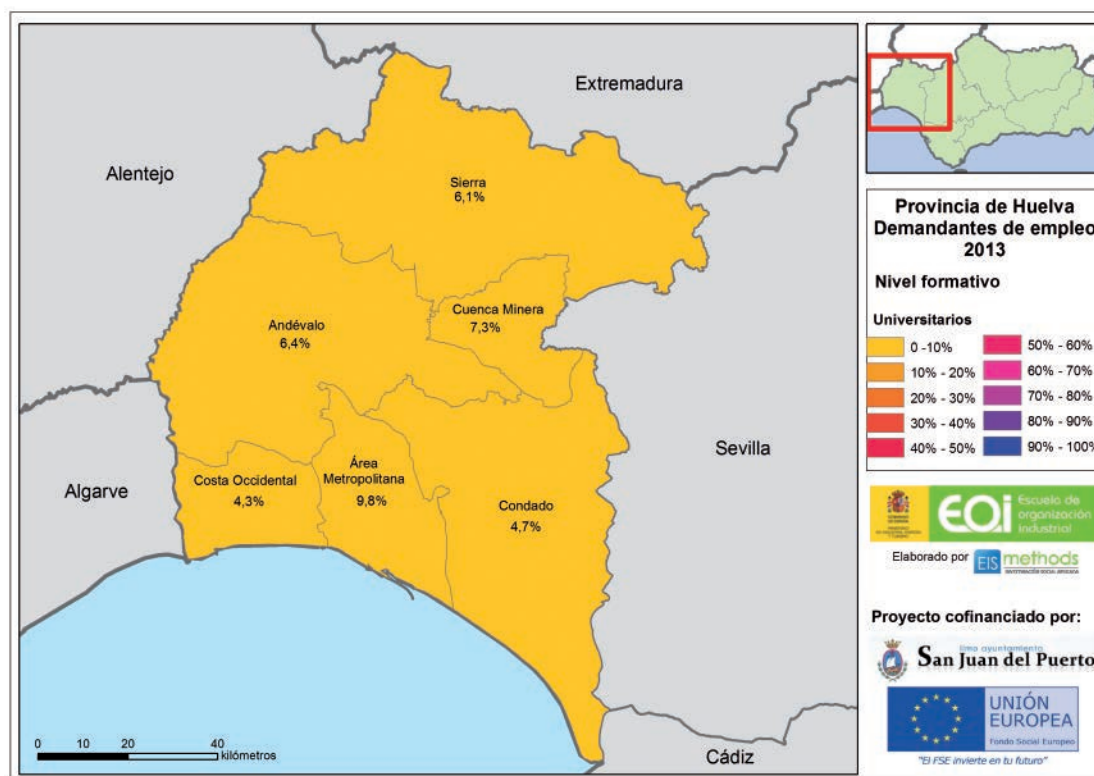


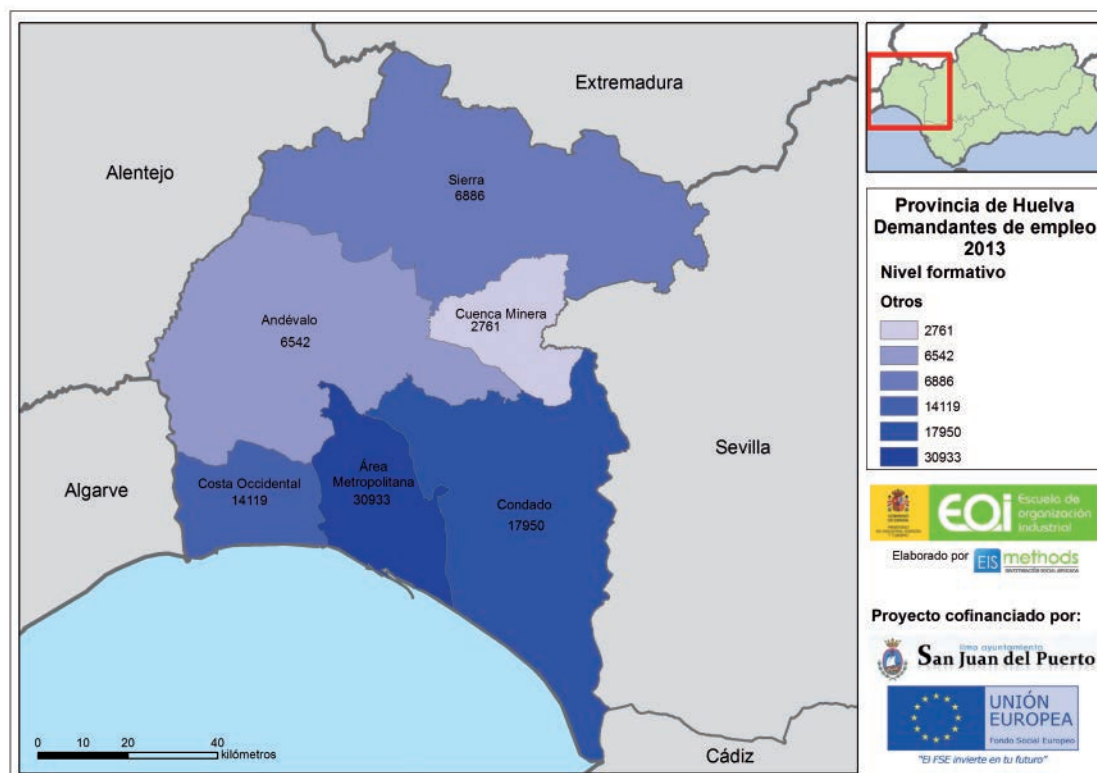
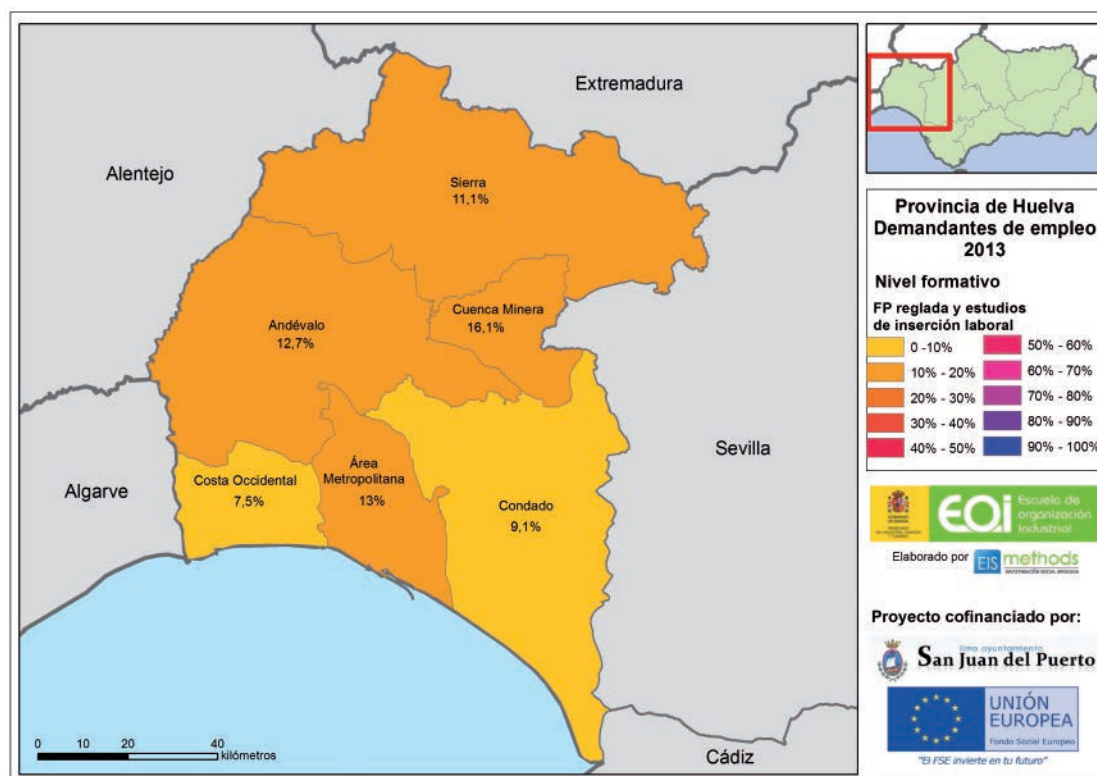


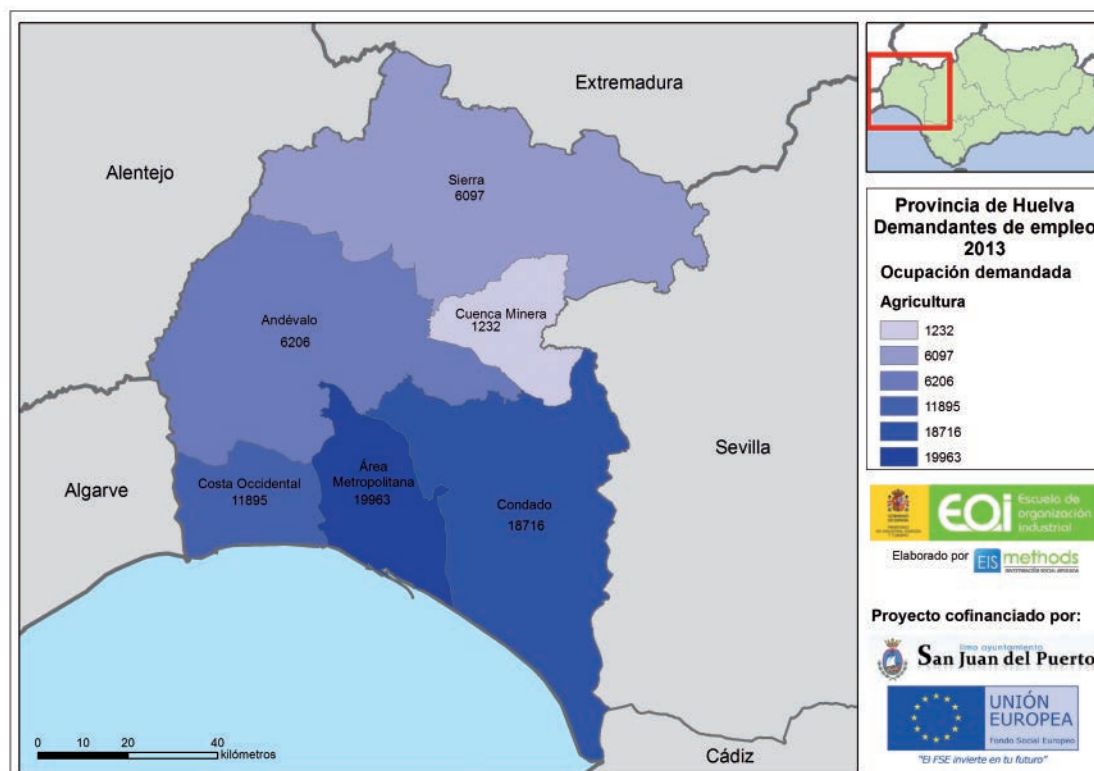
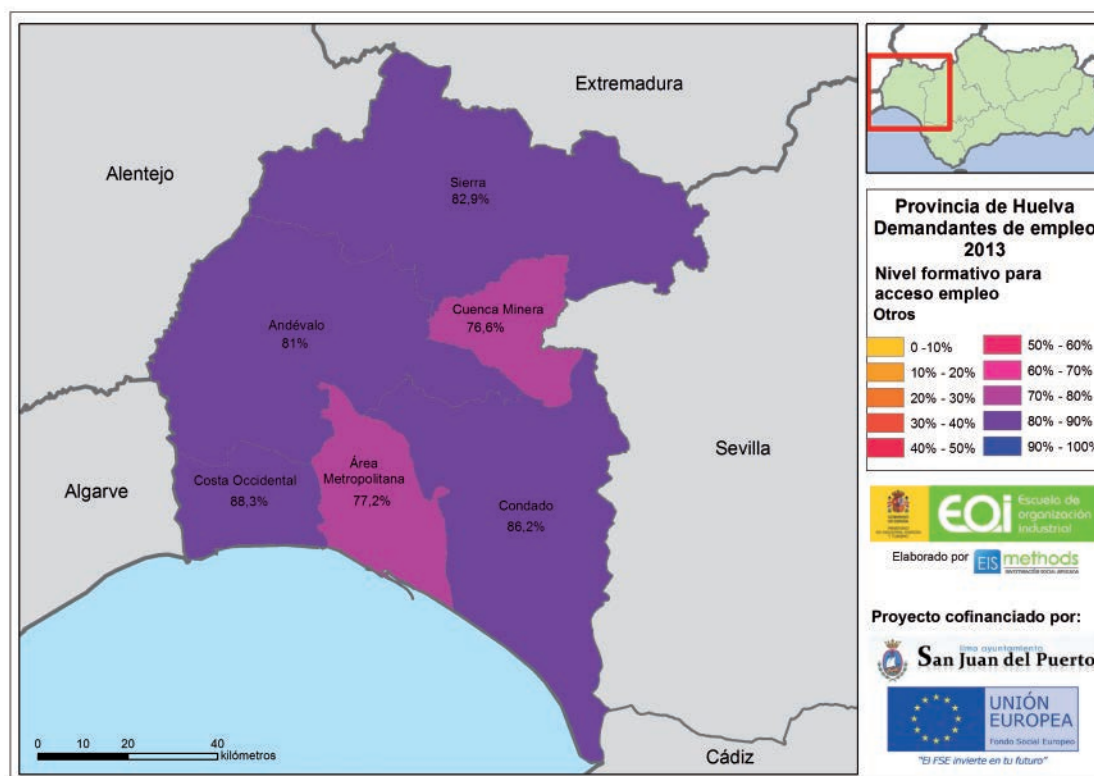


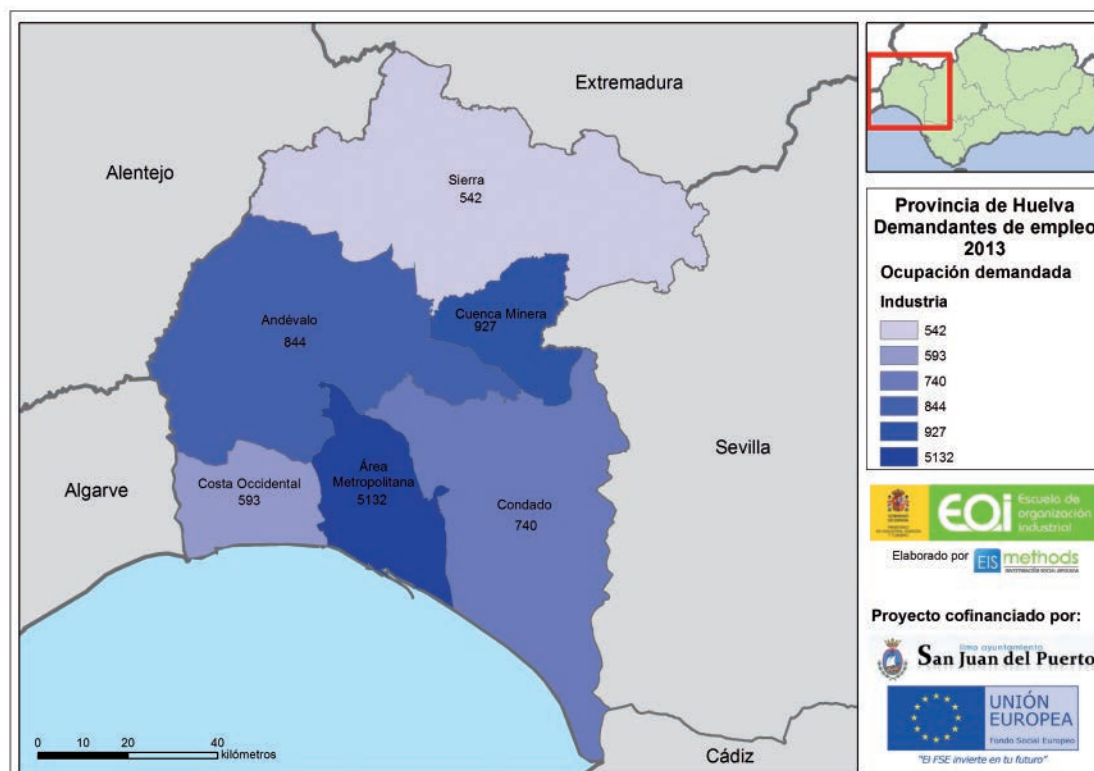
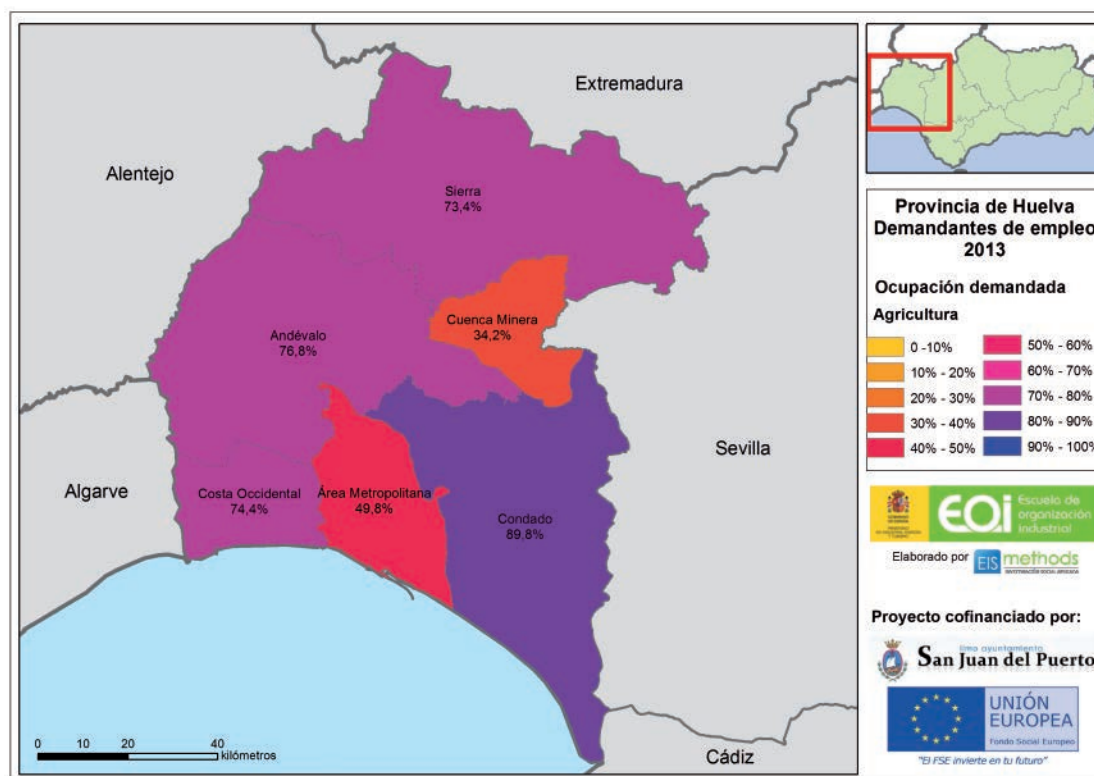


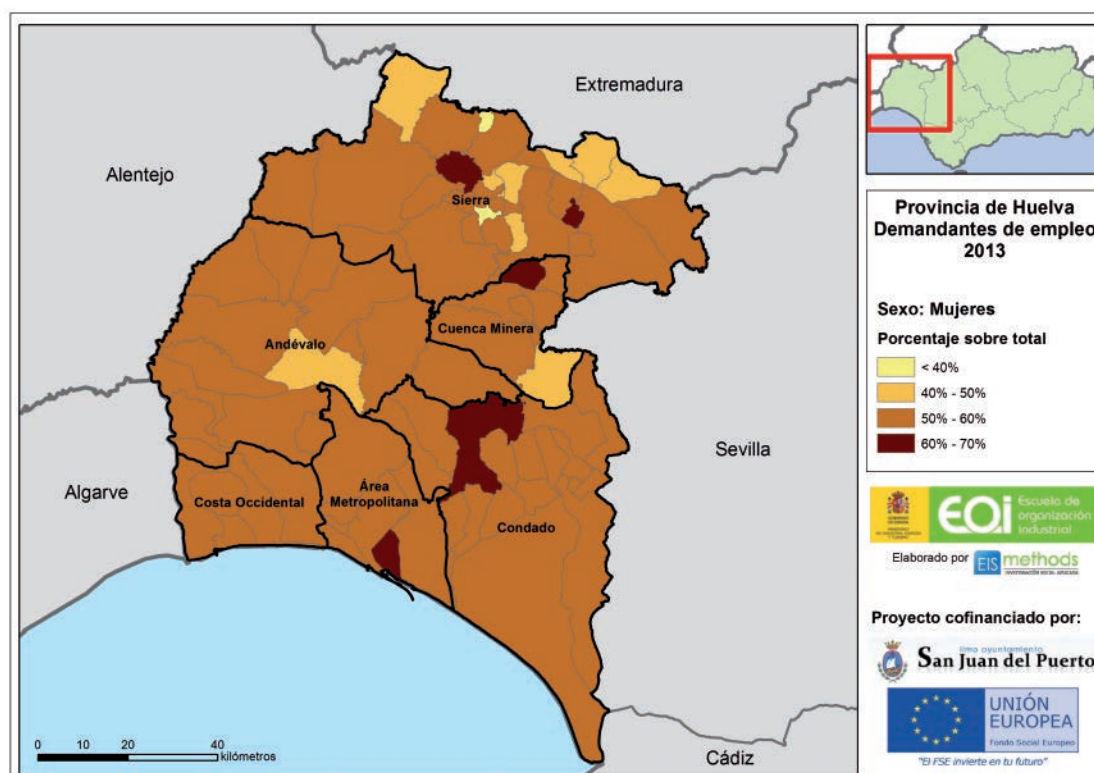
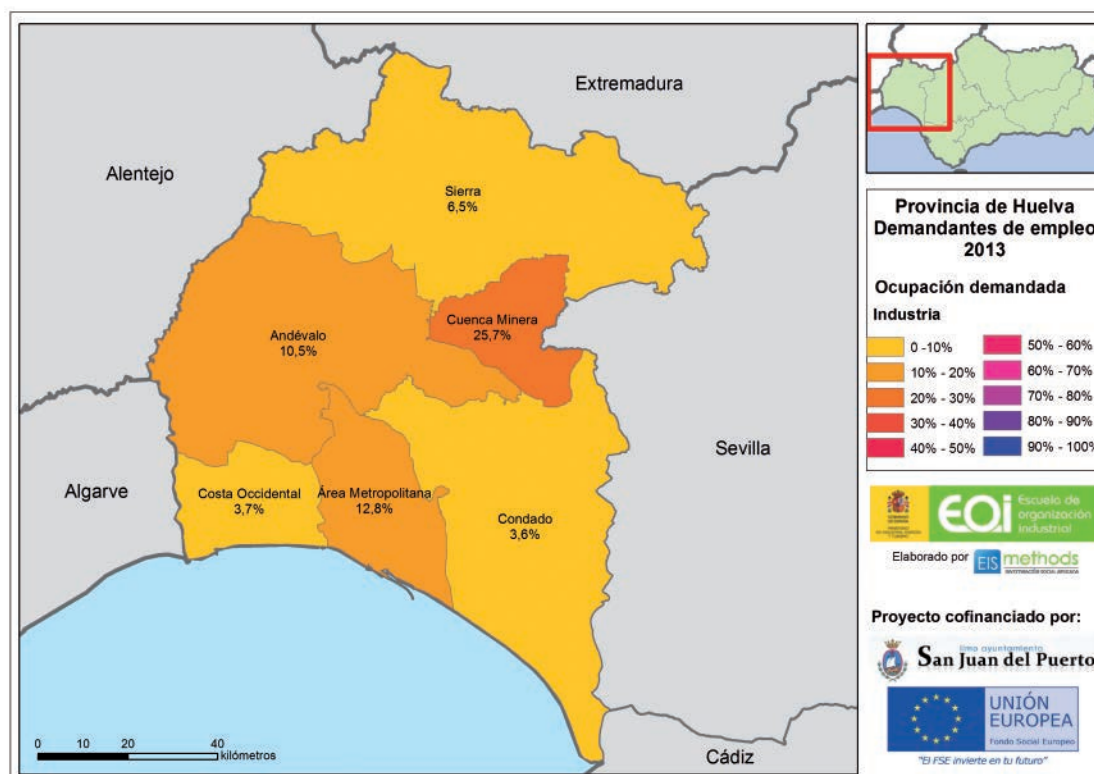


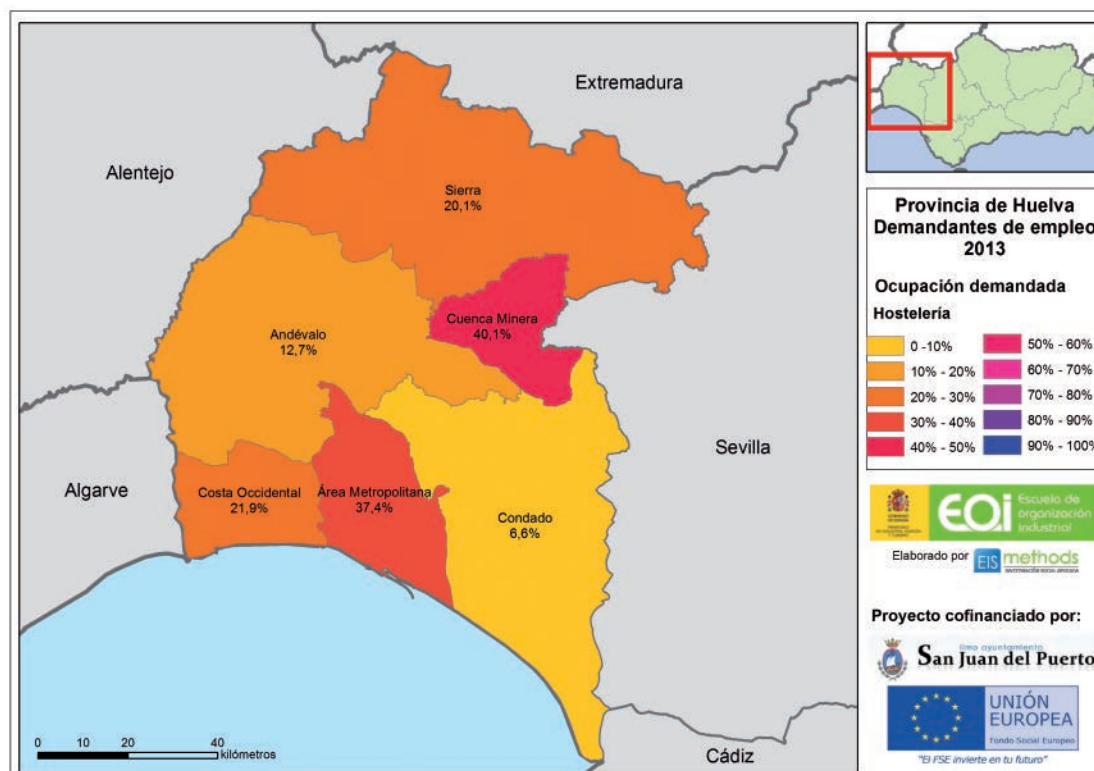
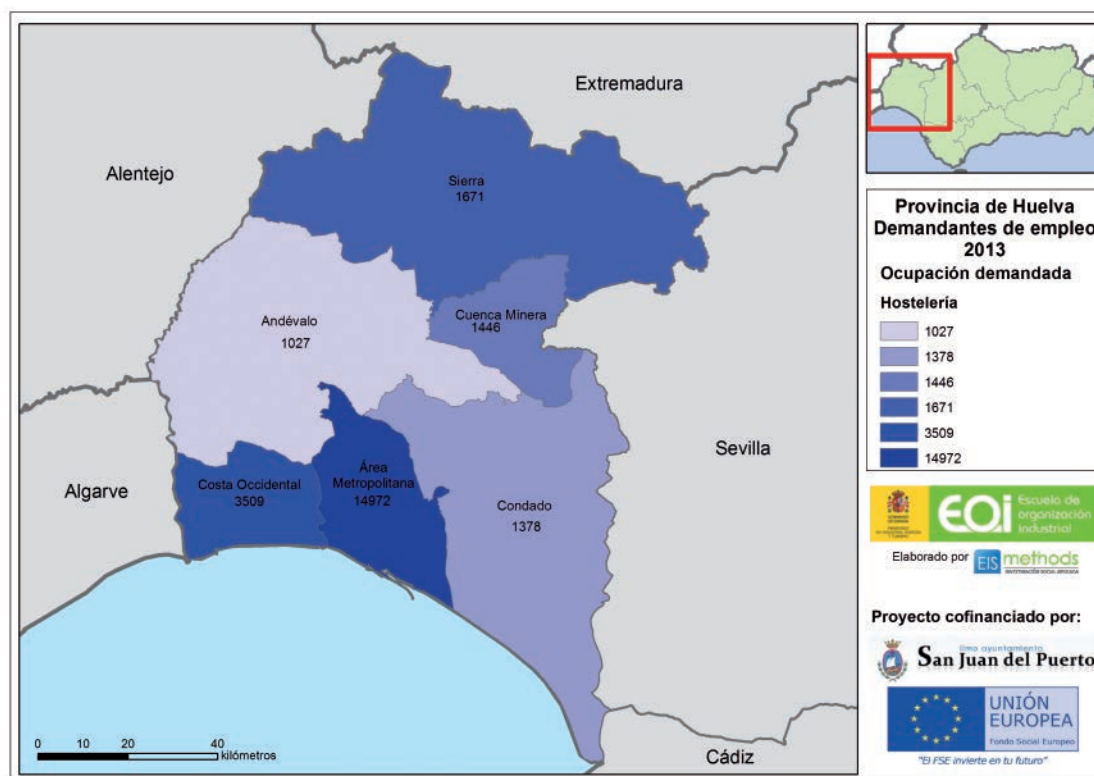


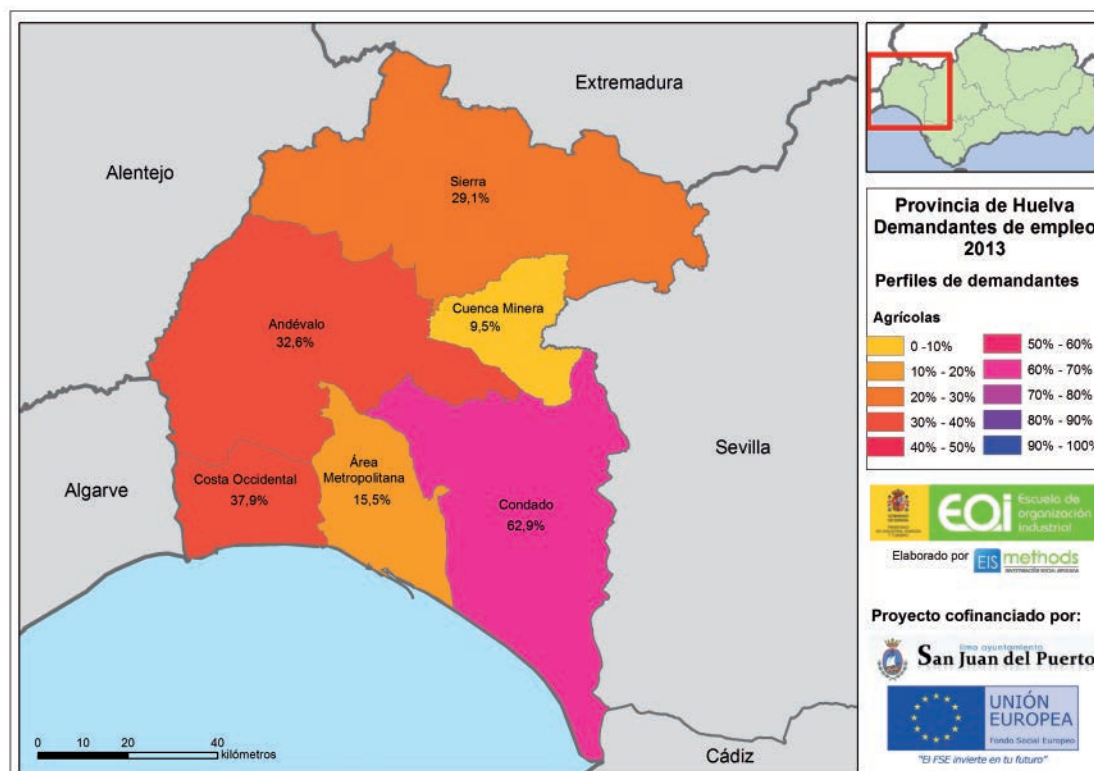
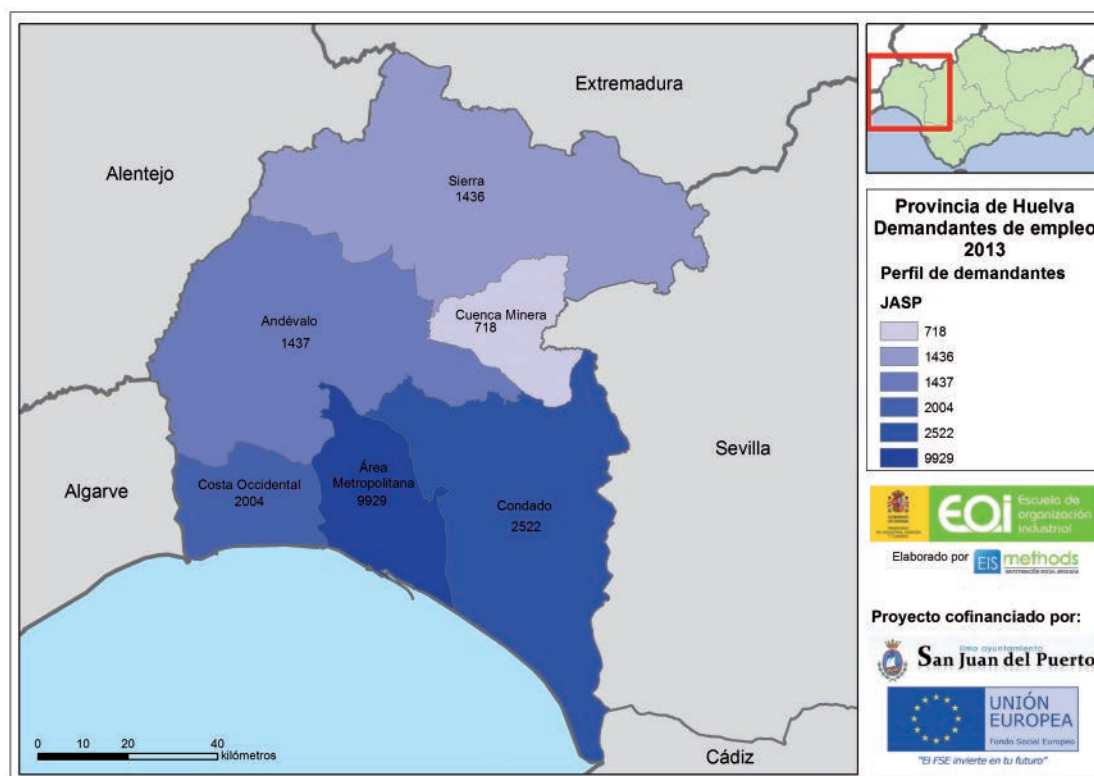


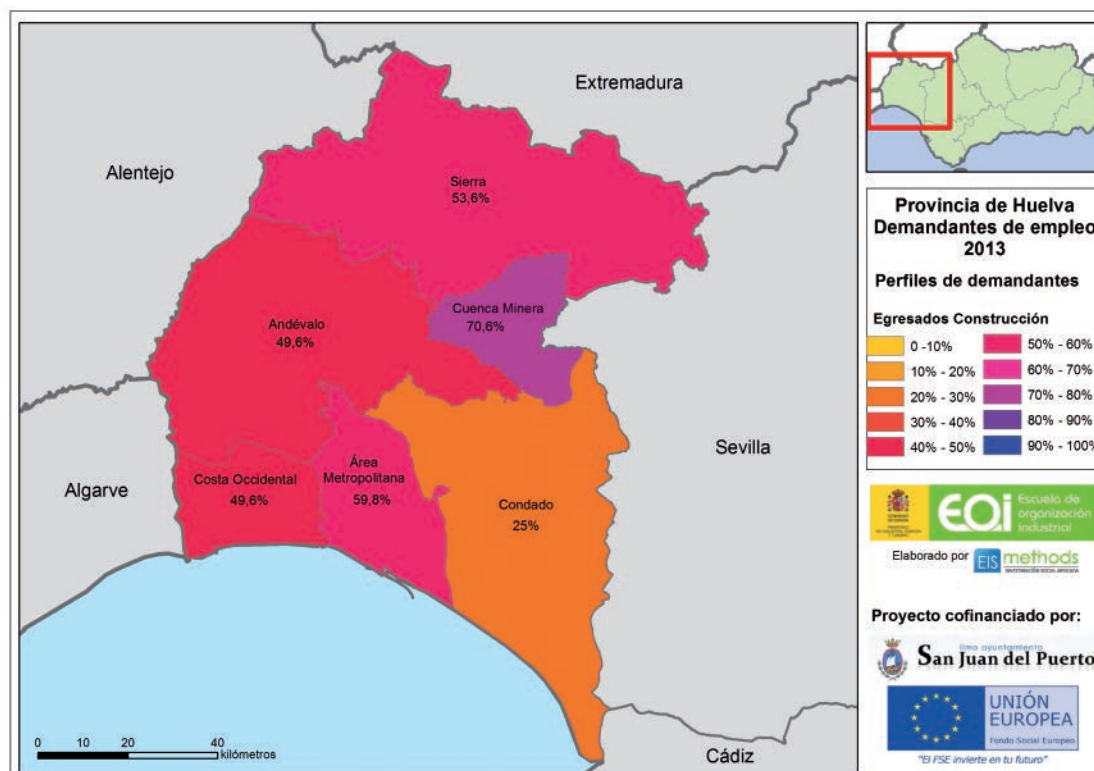
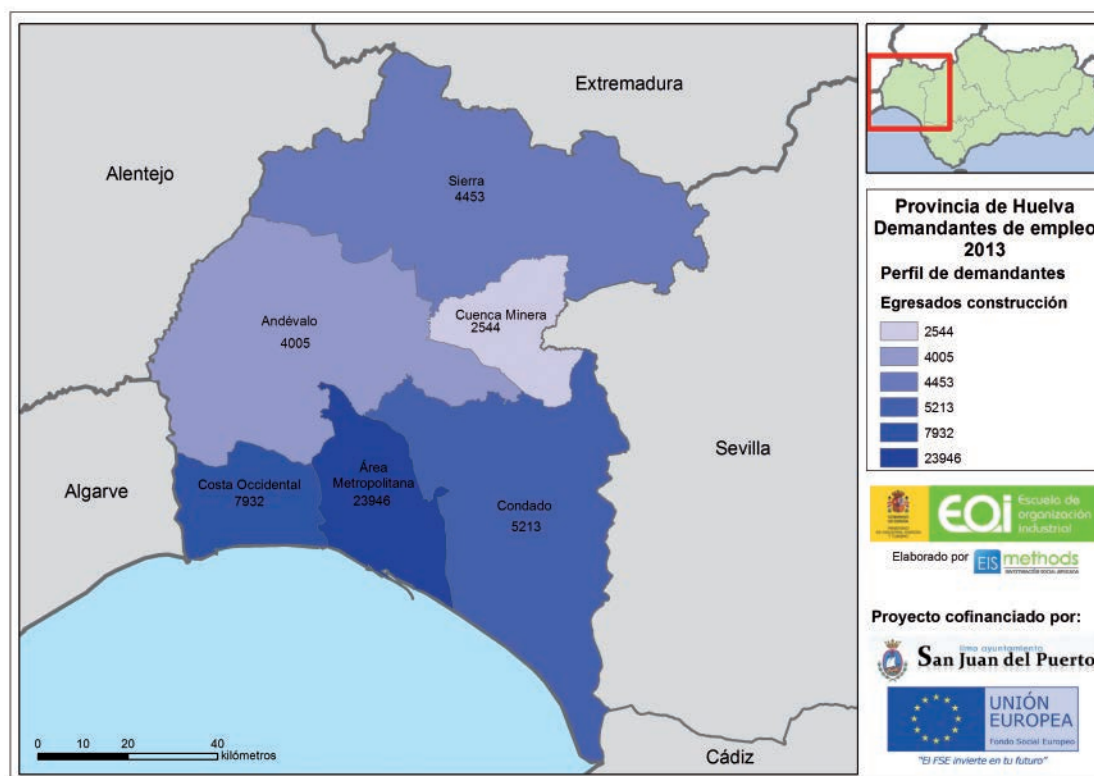


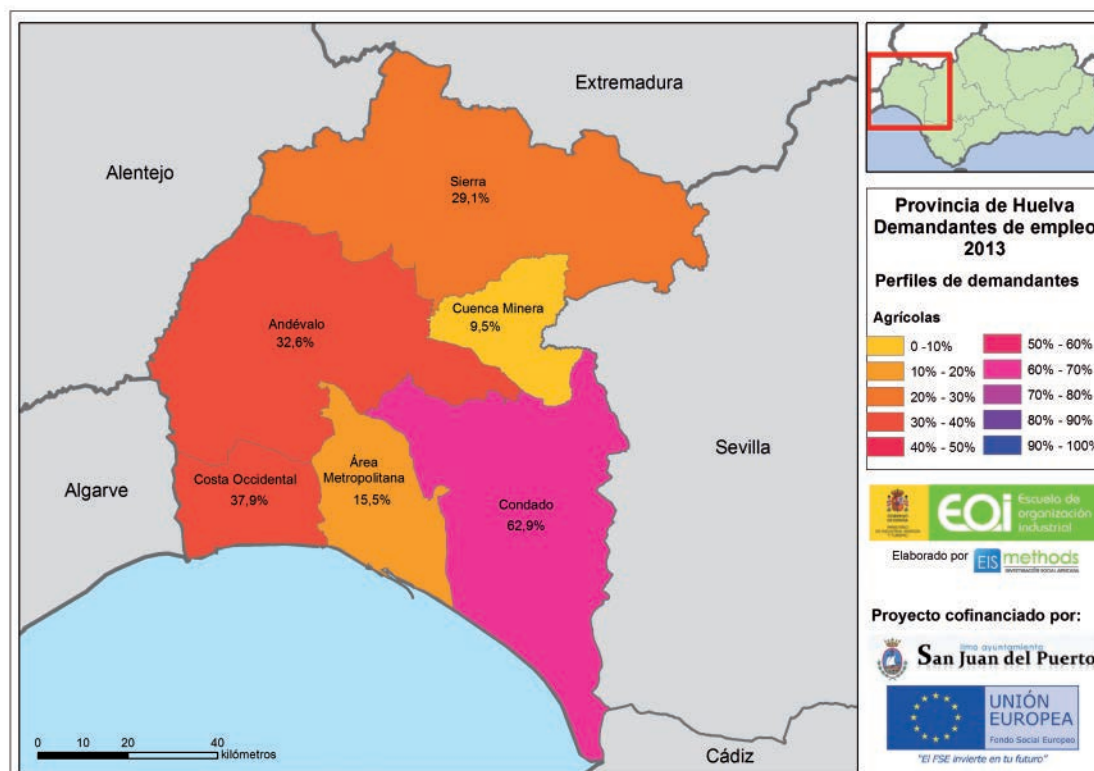
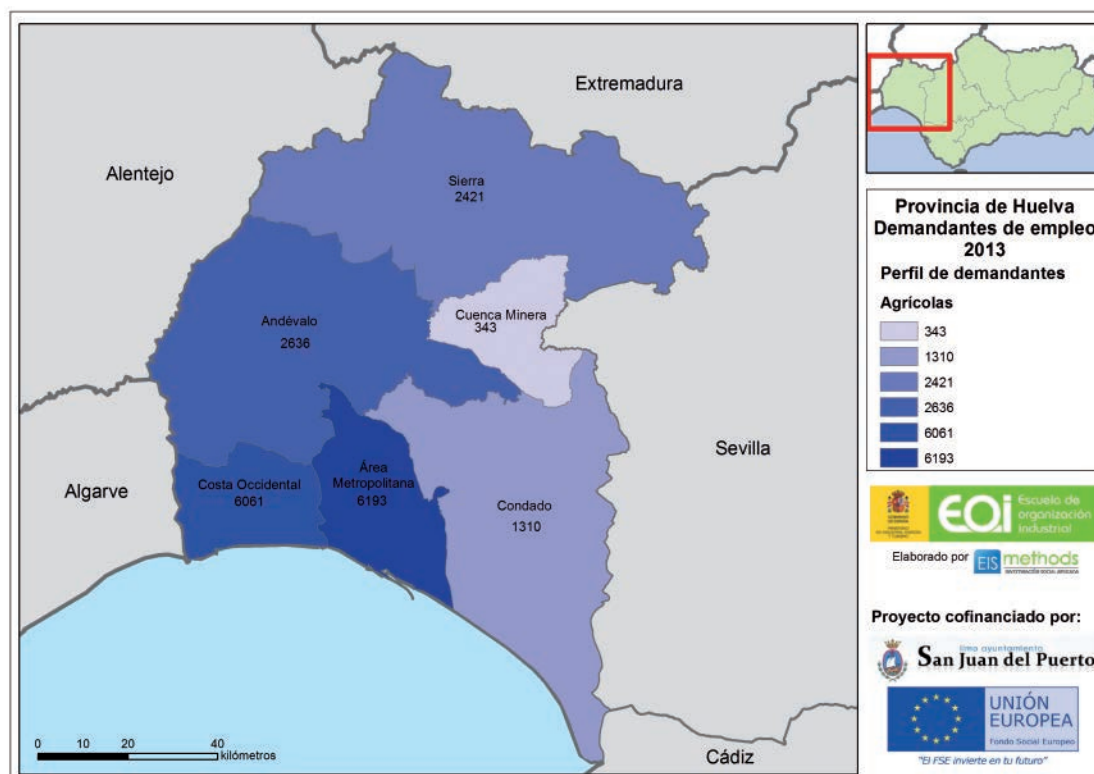


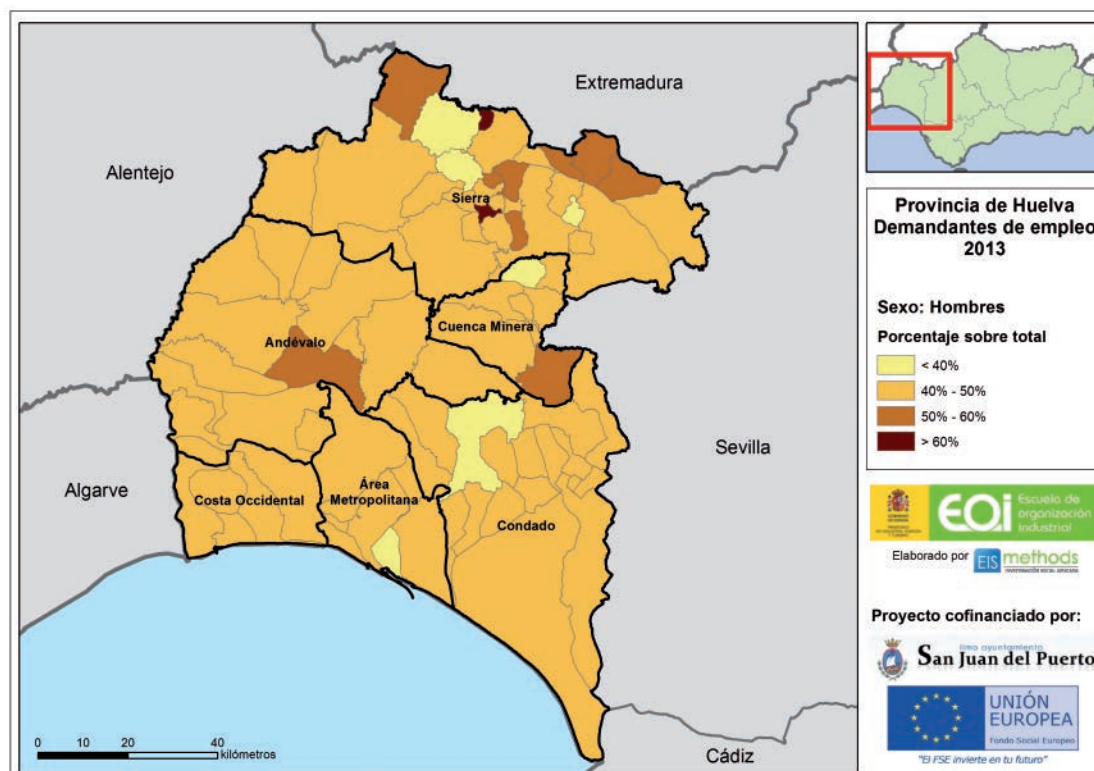
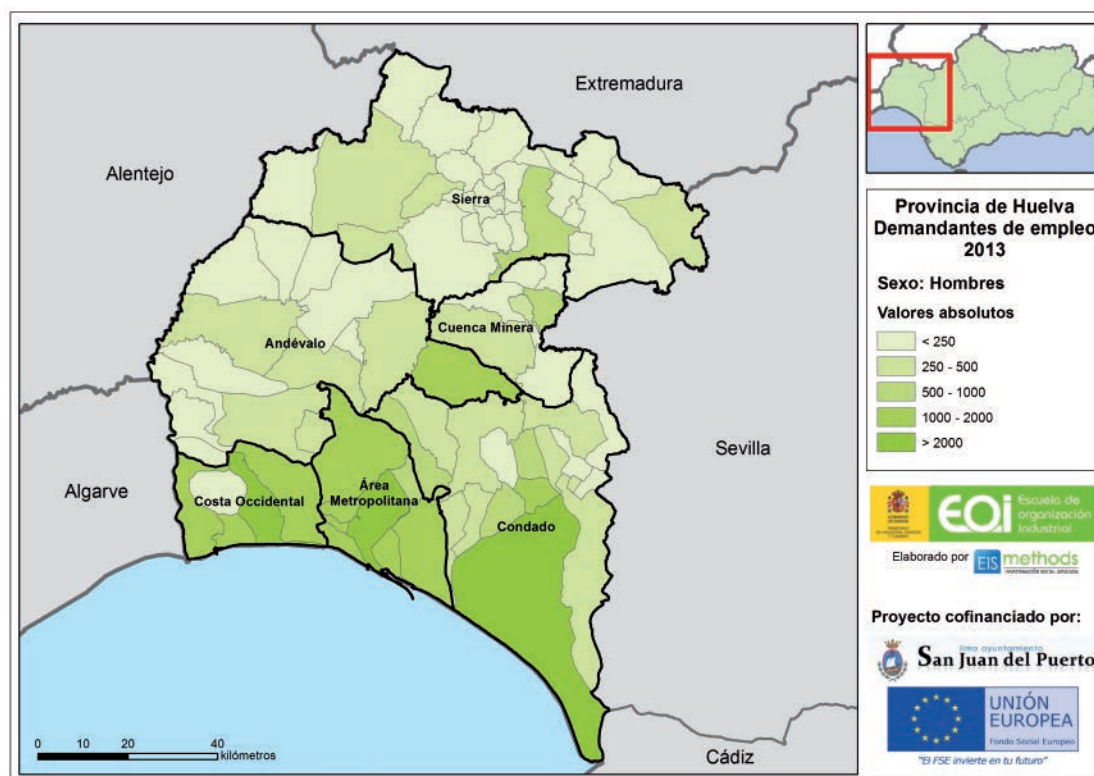


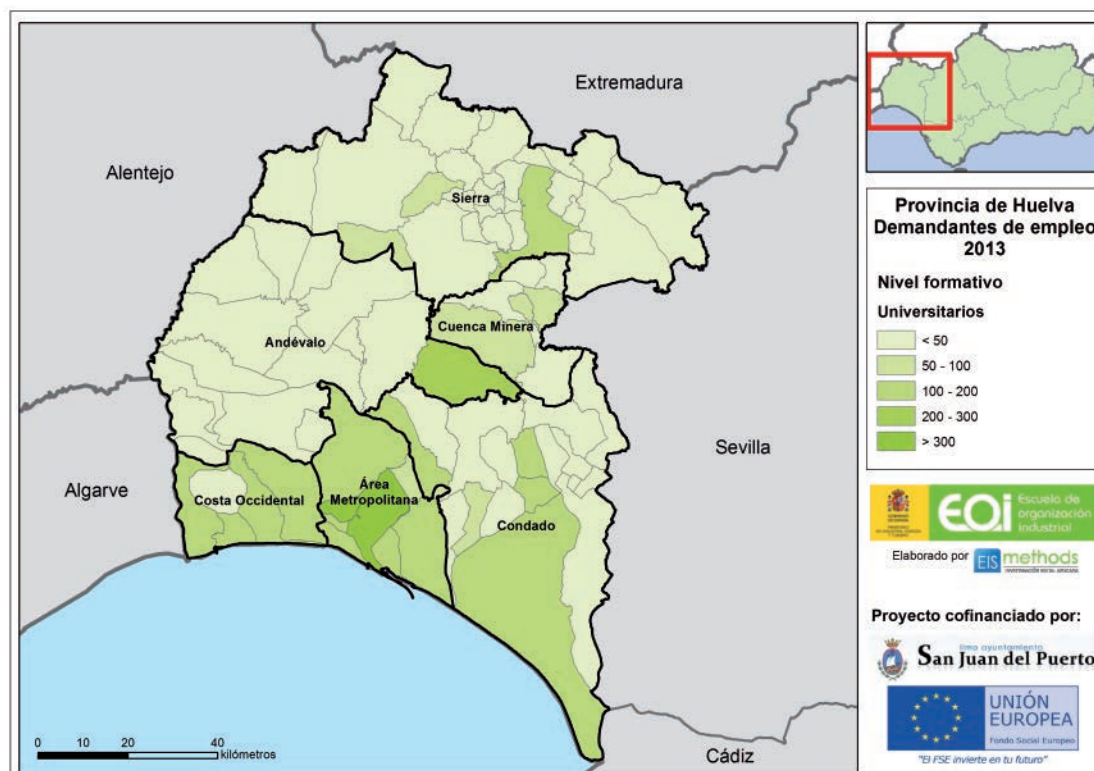
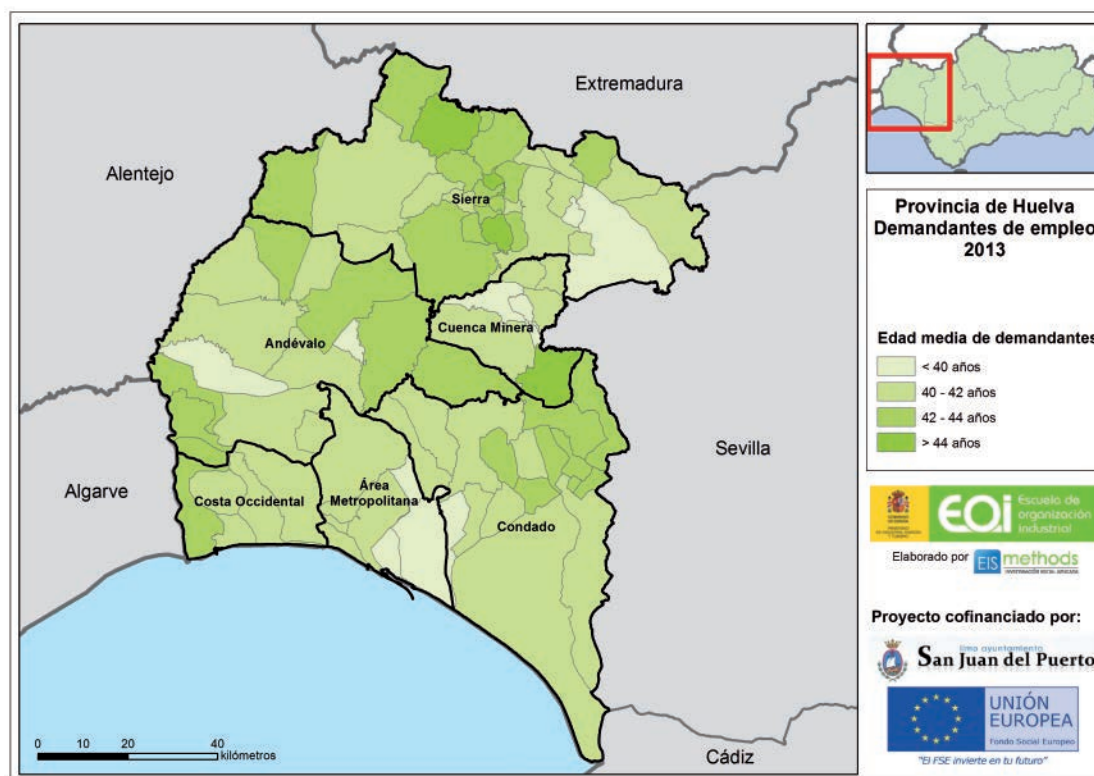


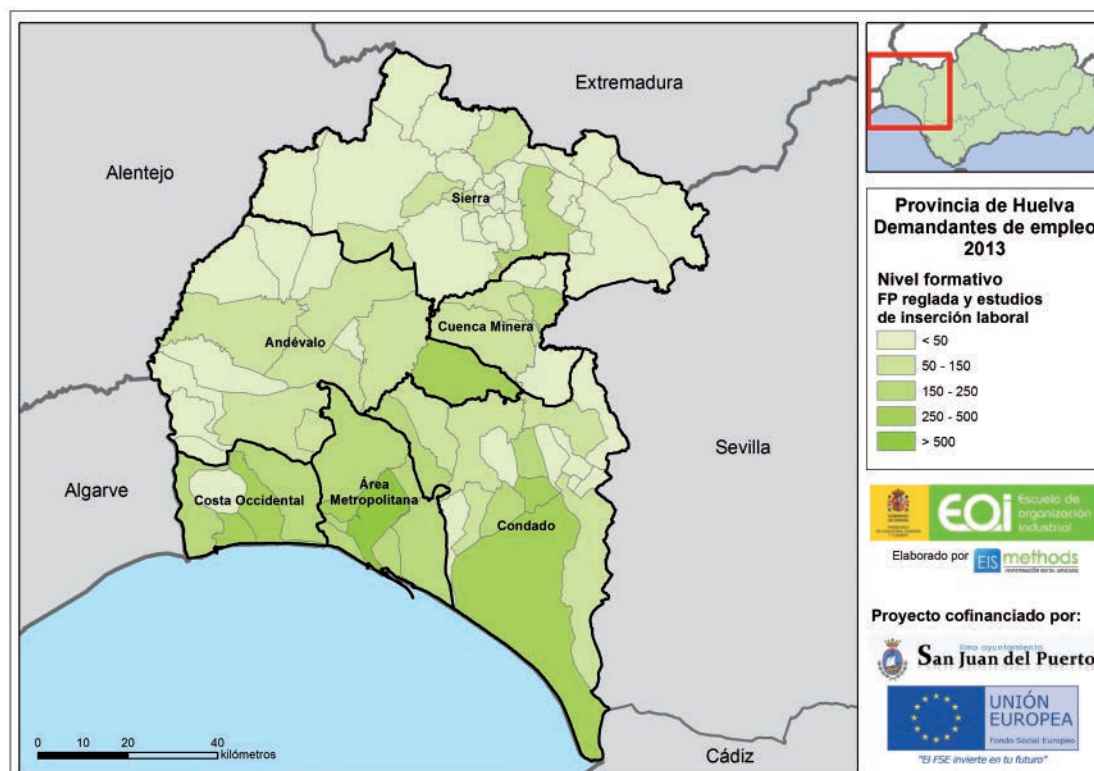
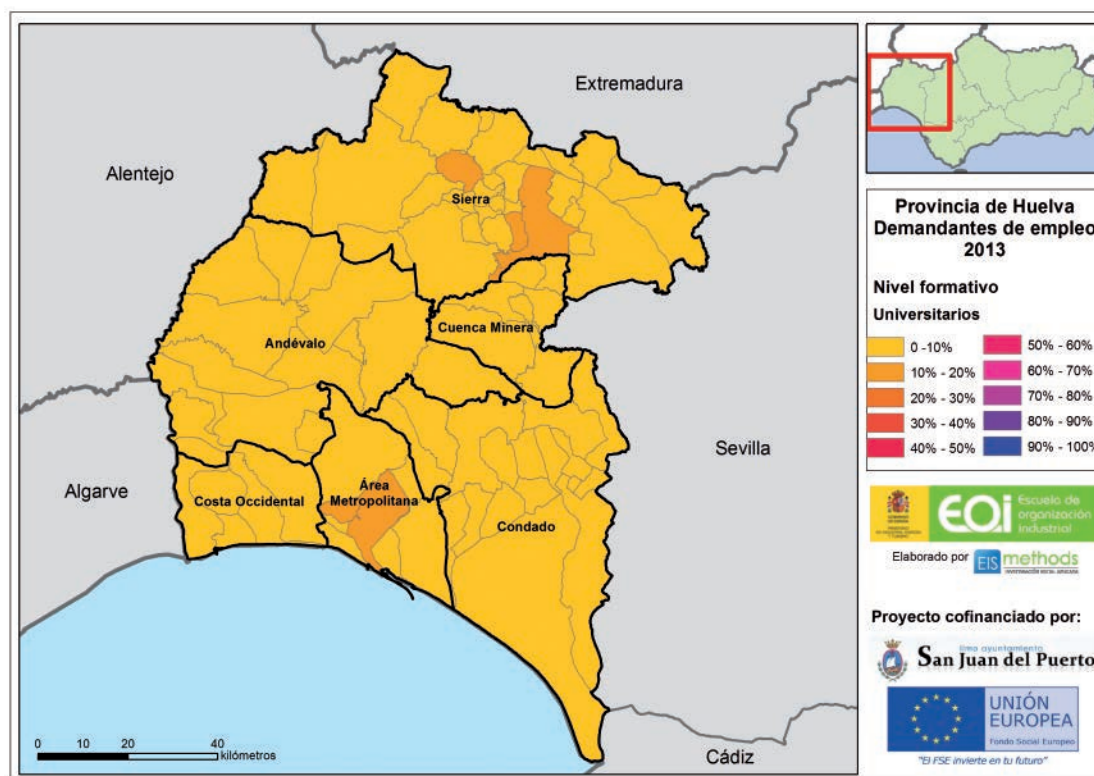


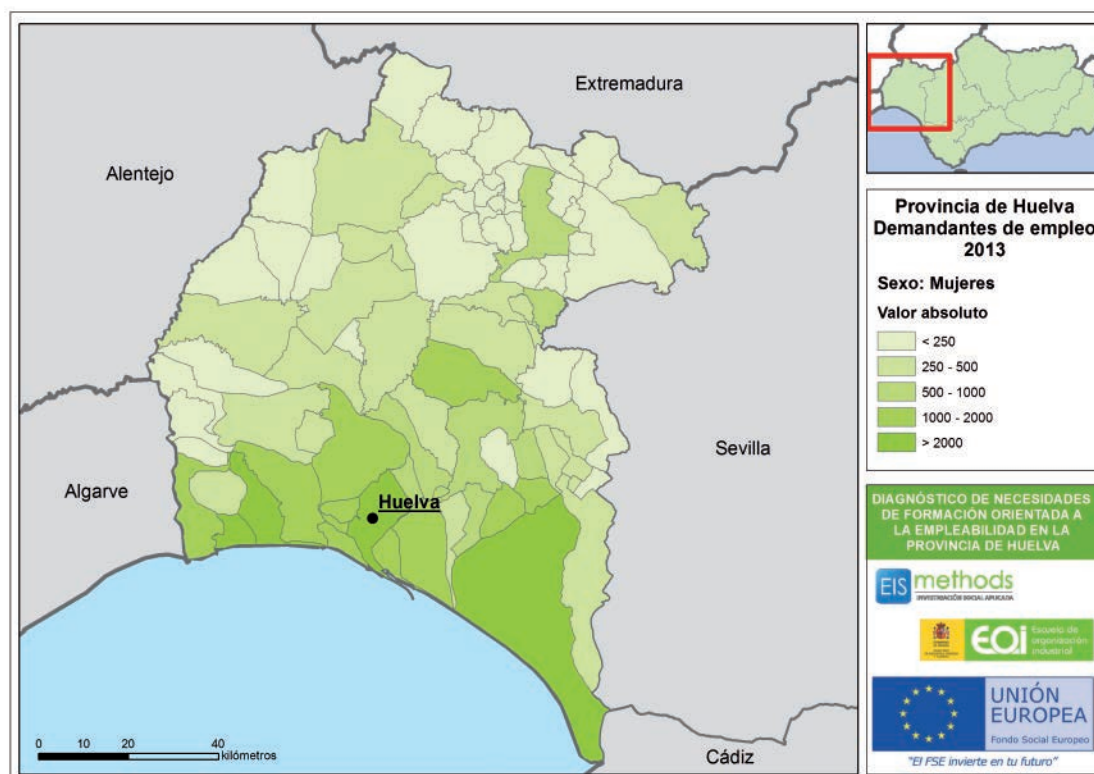








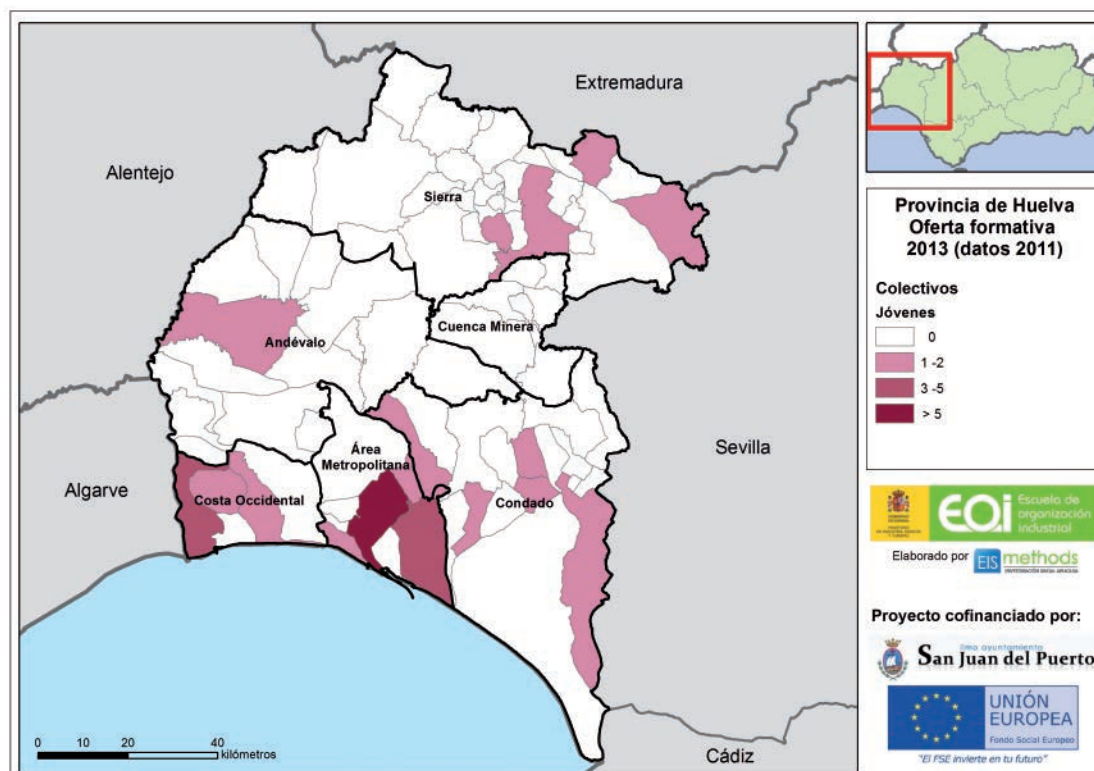
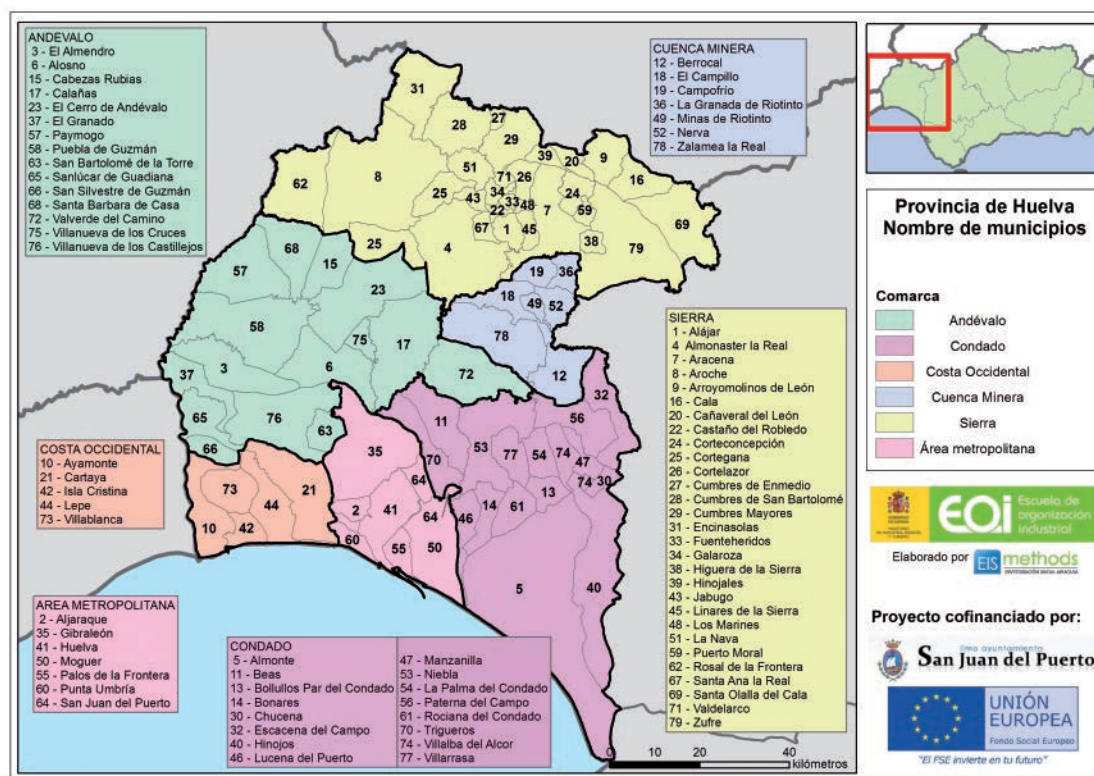


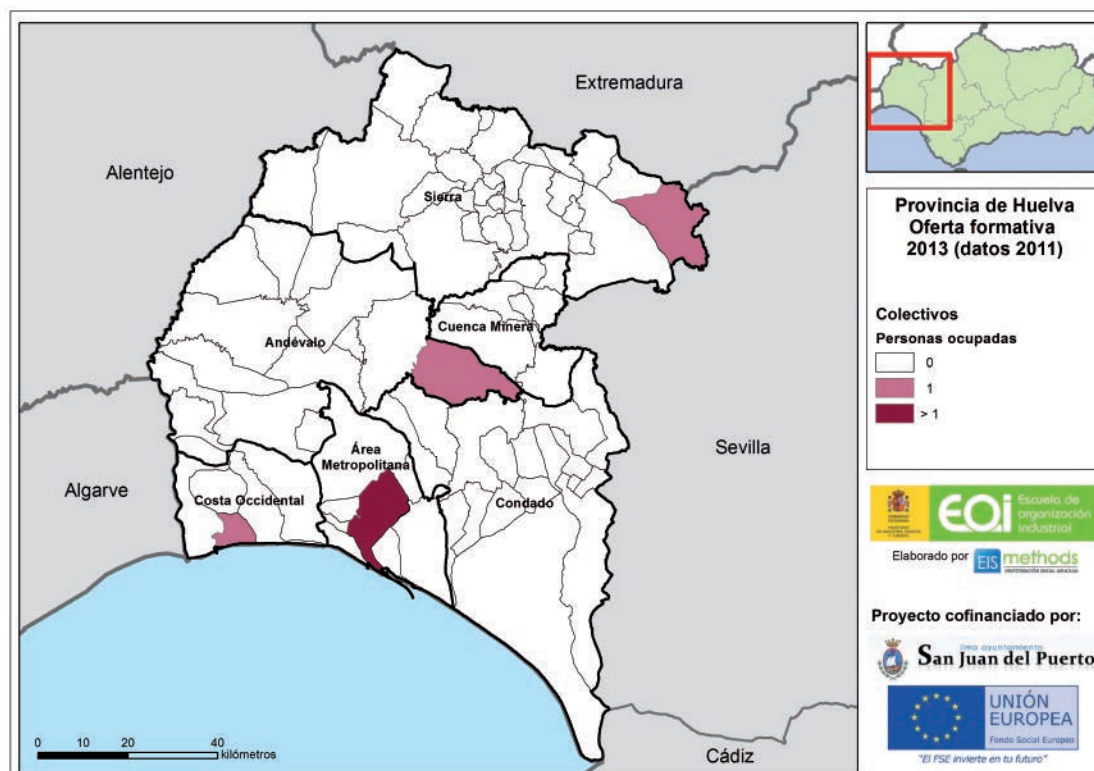
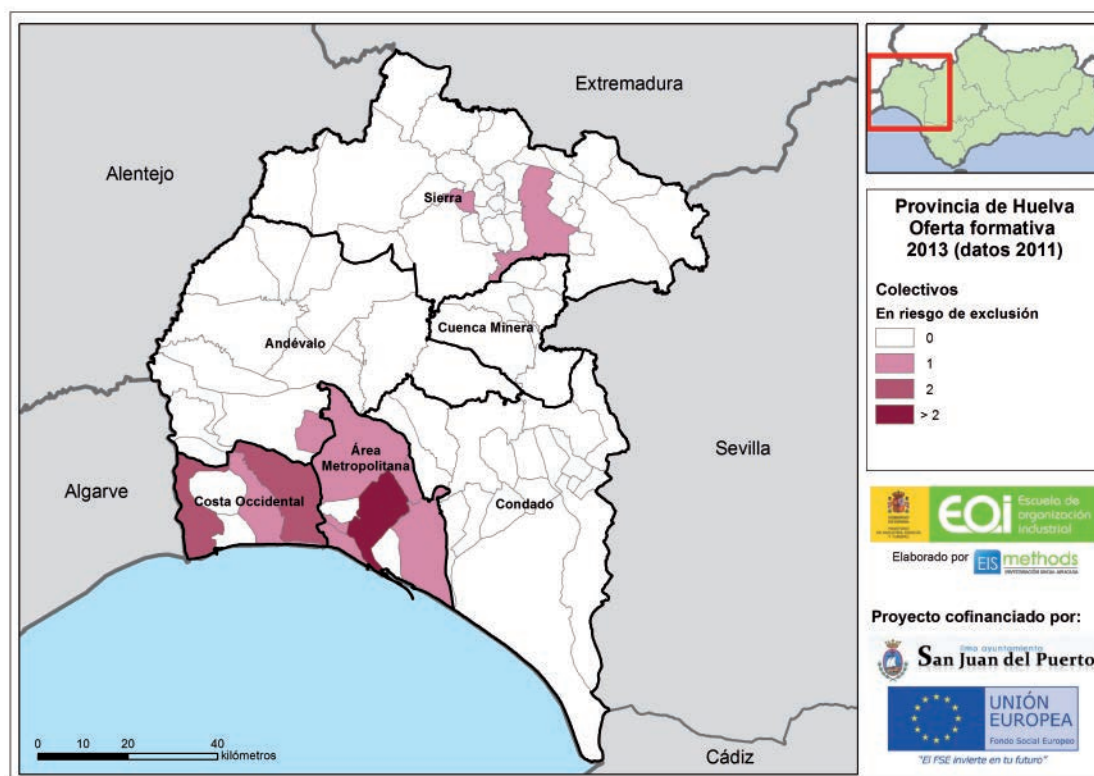


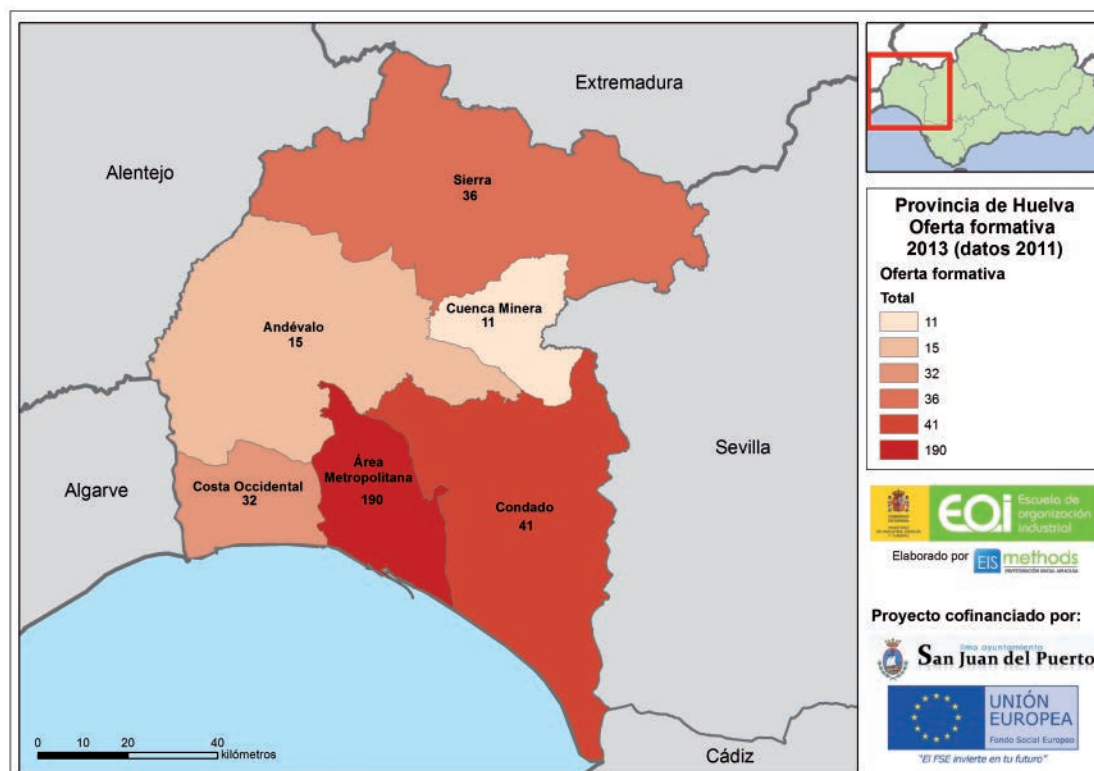
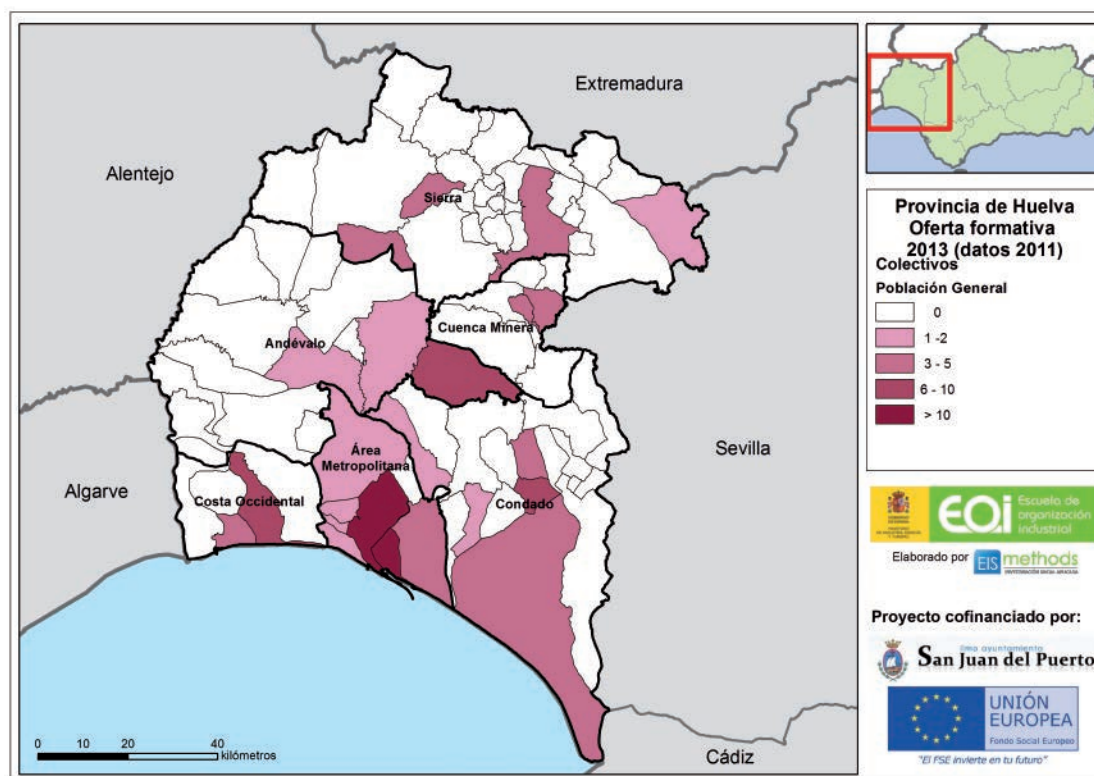
anexo 2

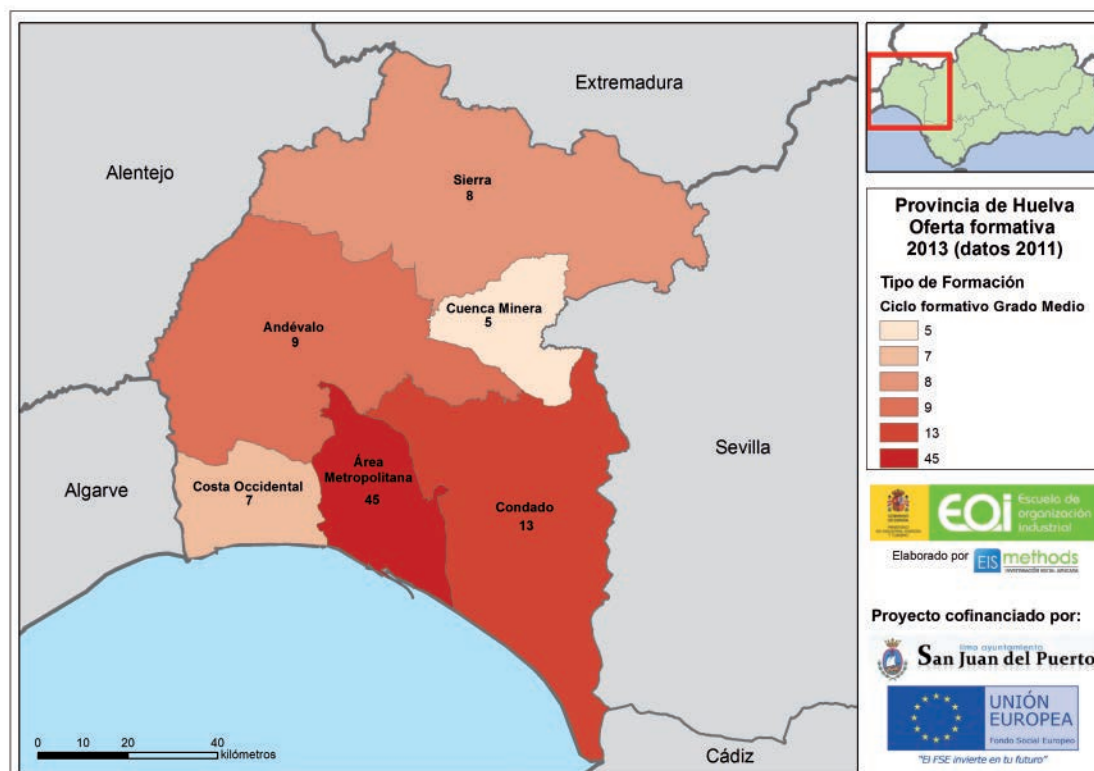
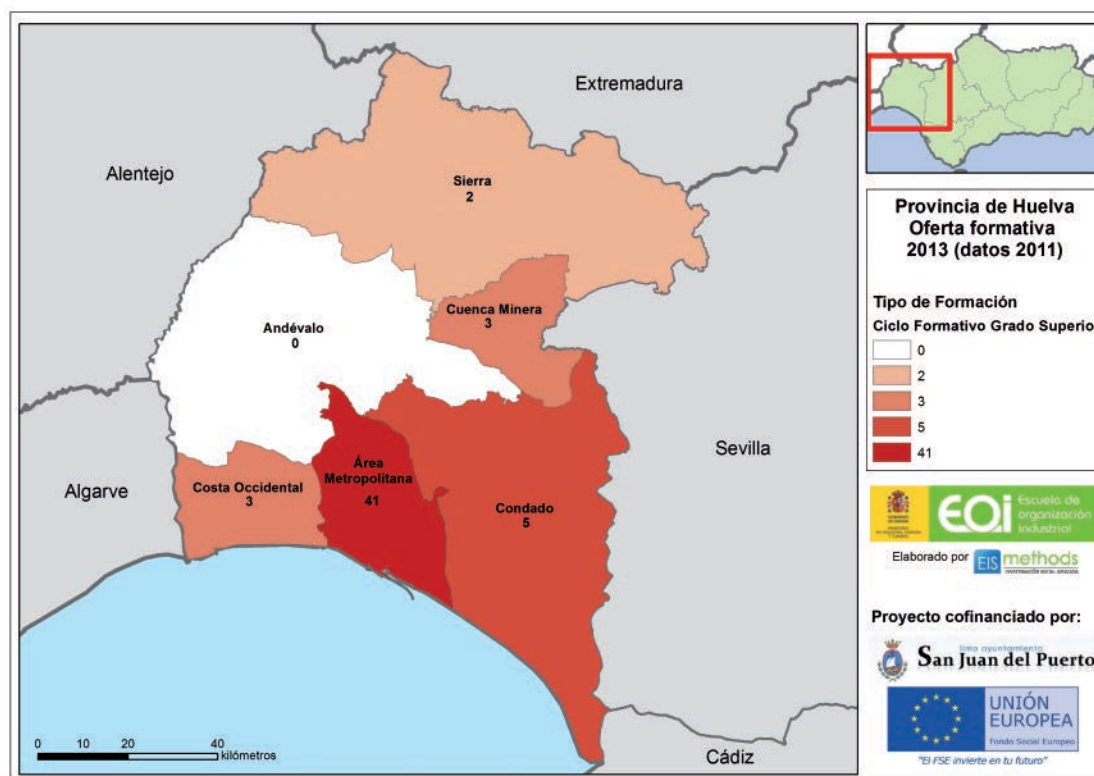
CARTOGRAFÍA DE LA OFERTA FORMATIVA EN LA PROVINCIA DE HUELVA

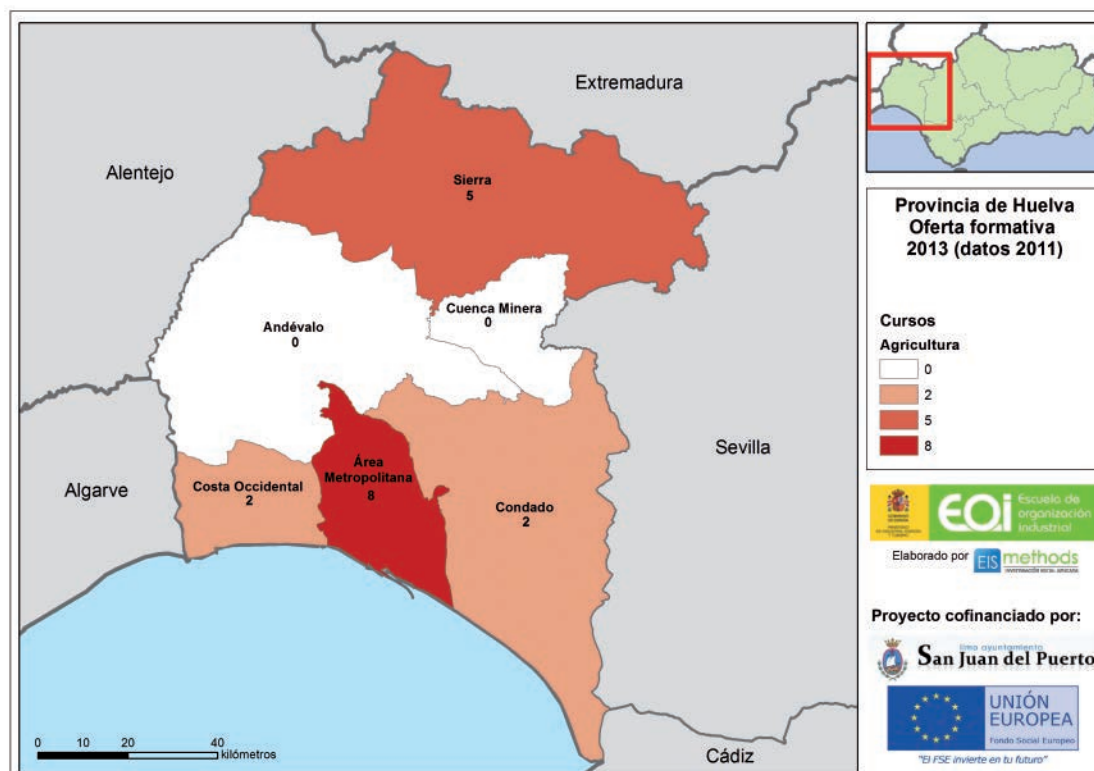
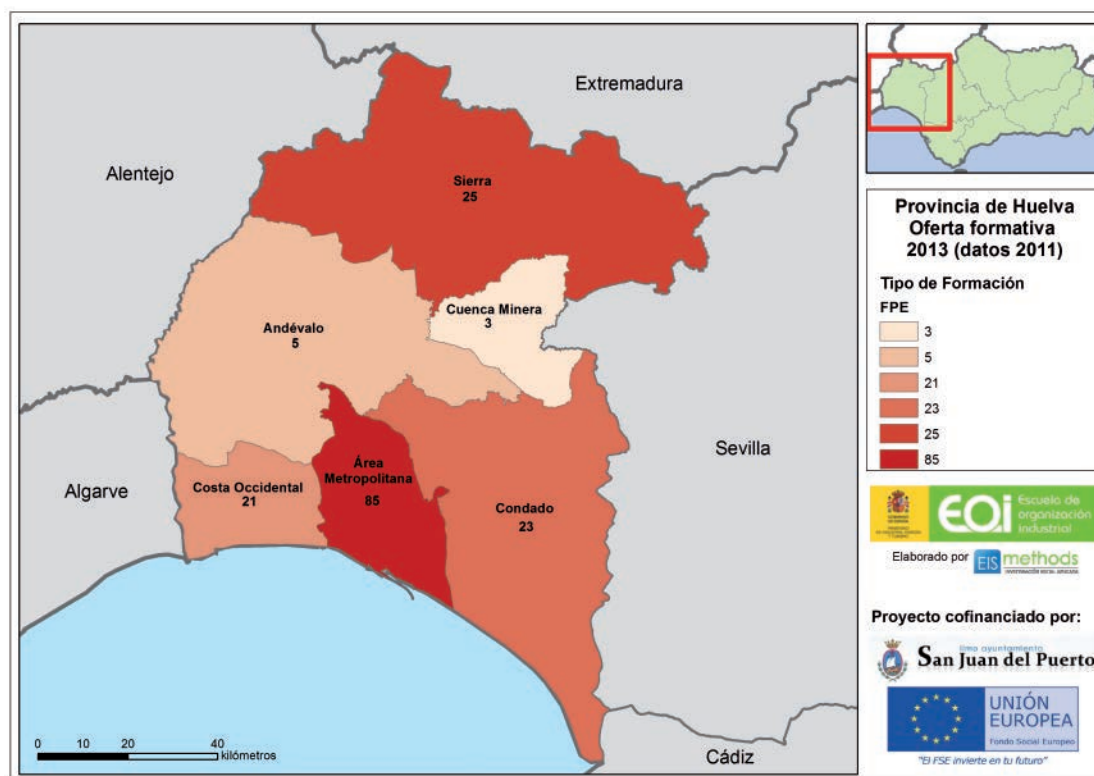


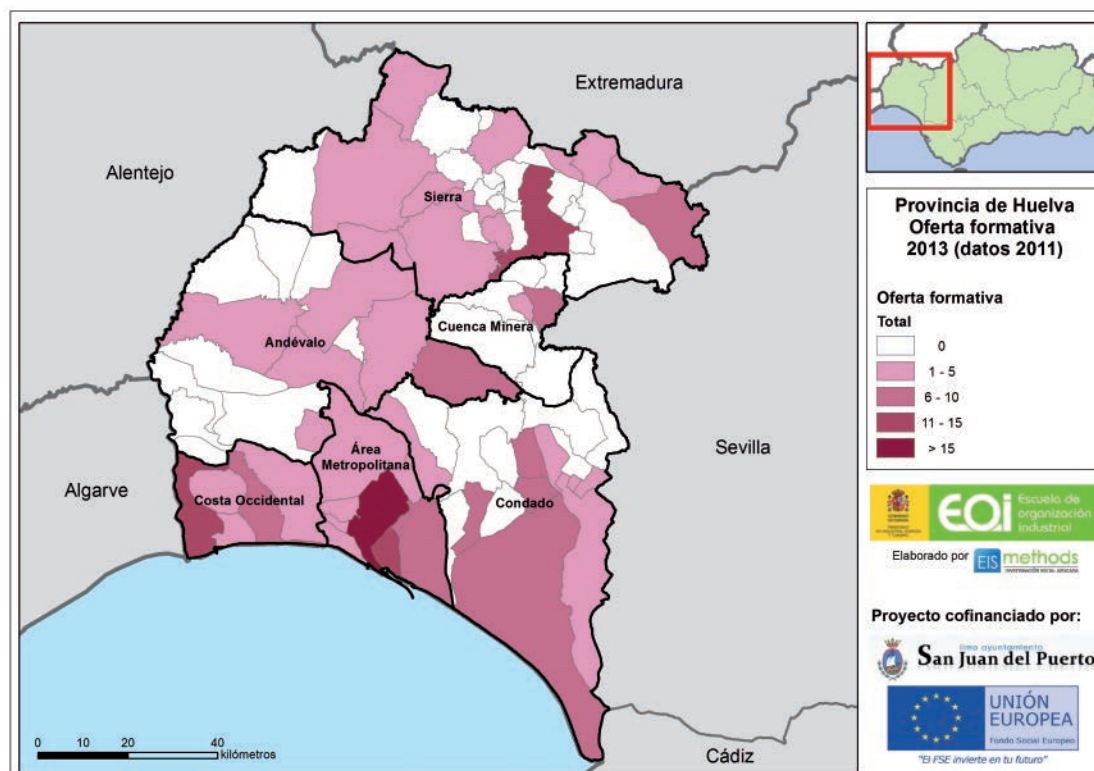
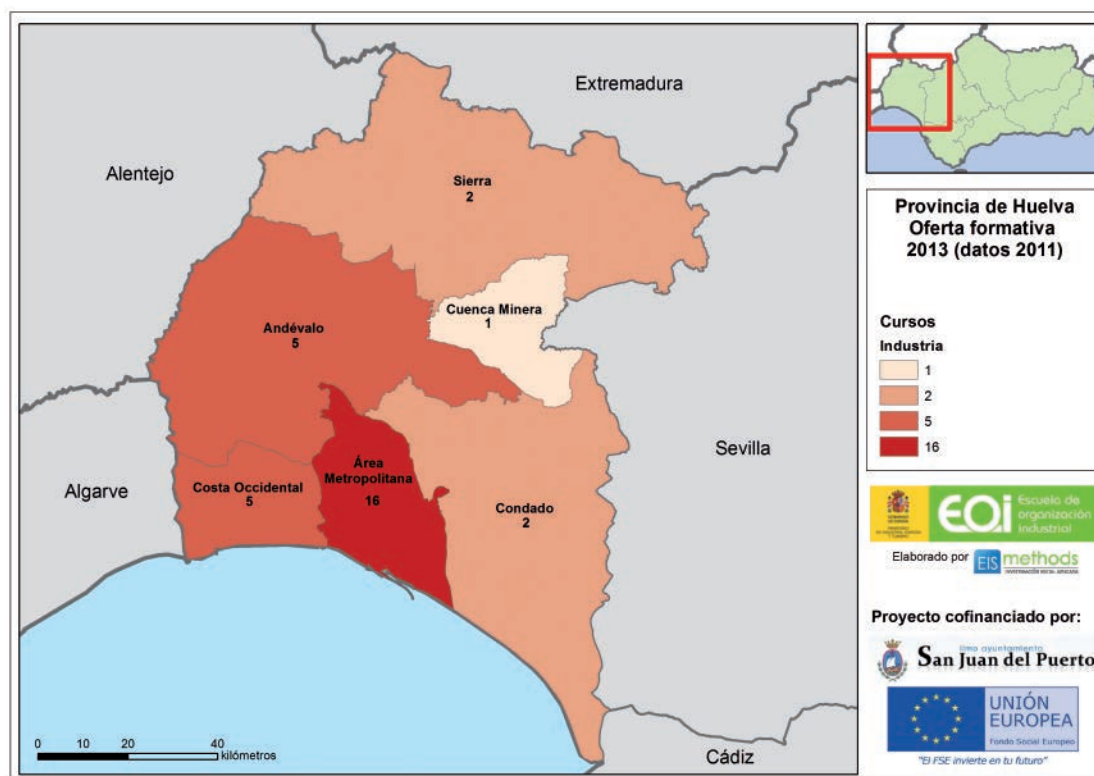


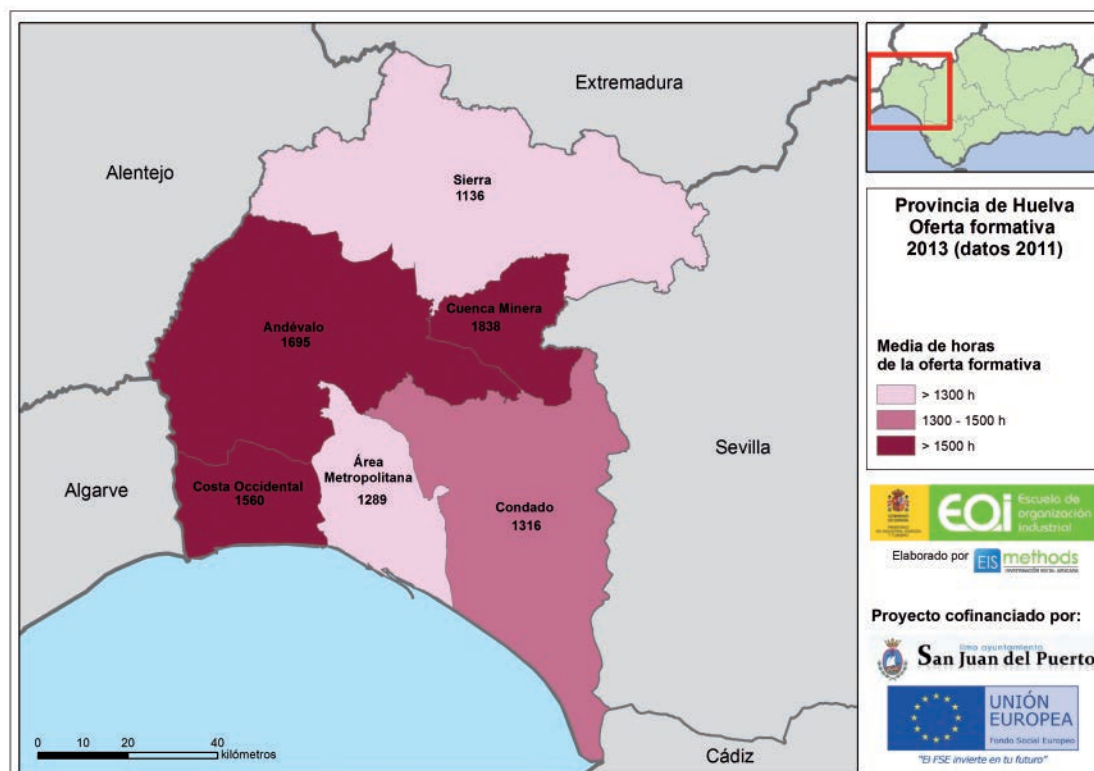
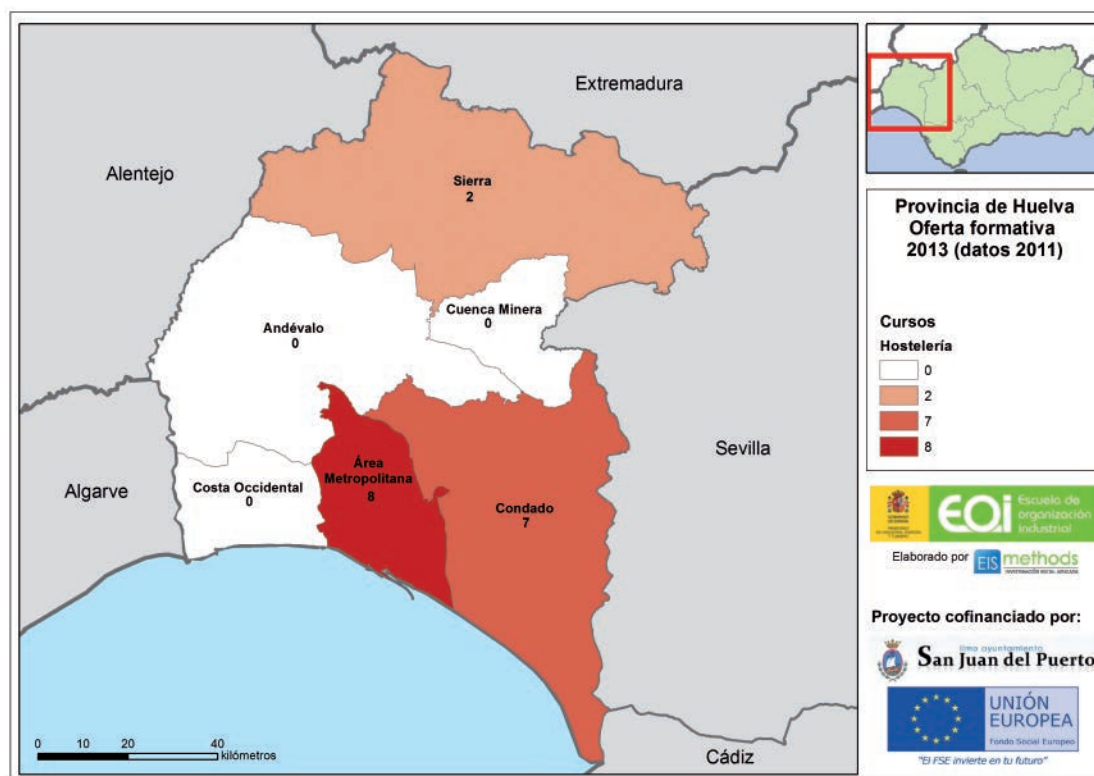


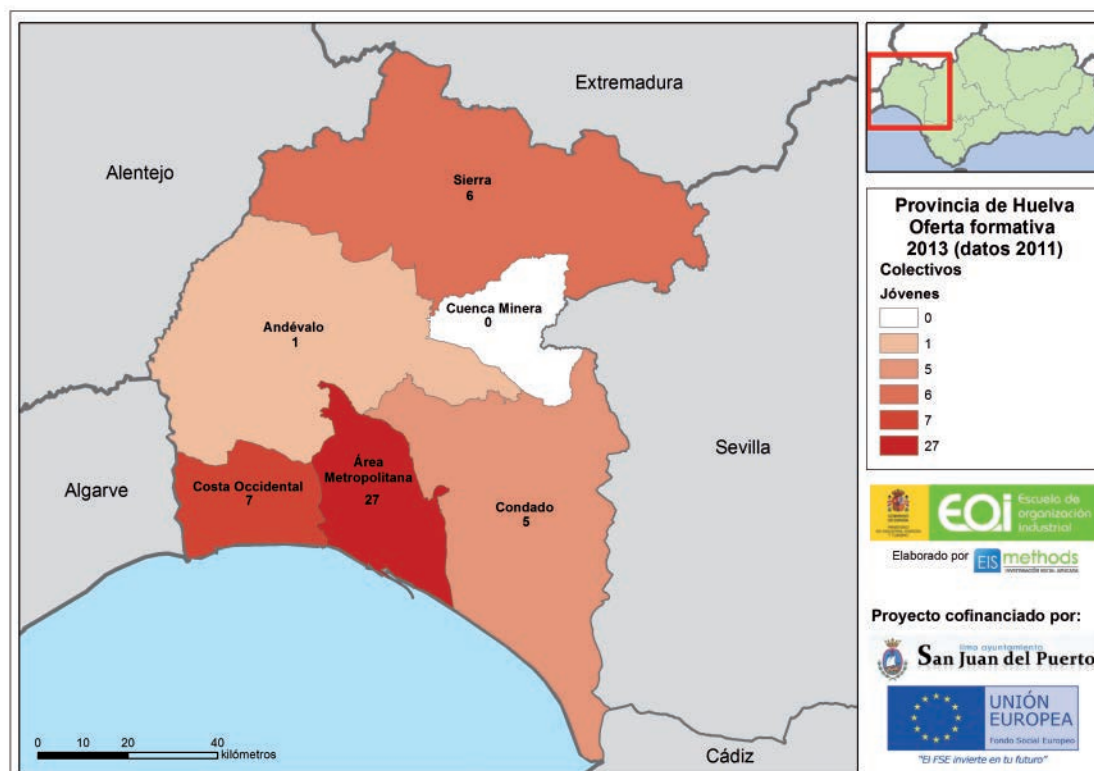
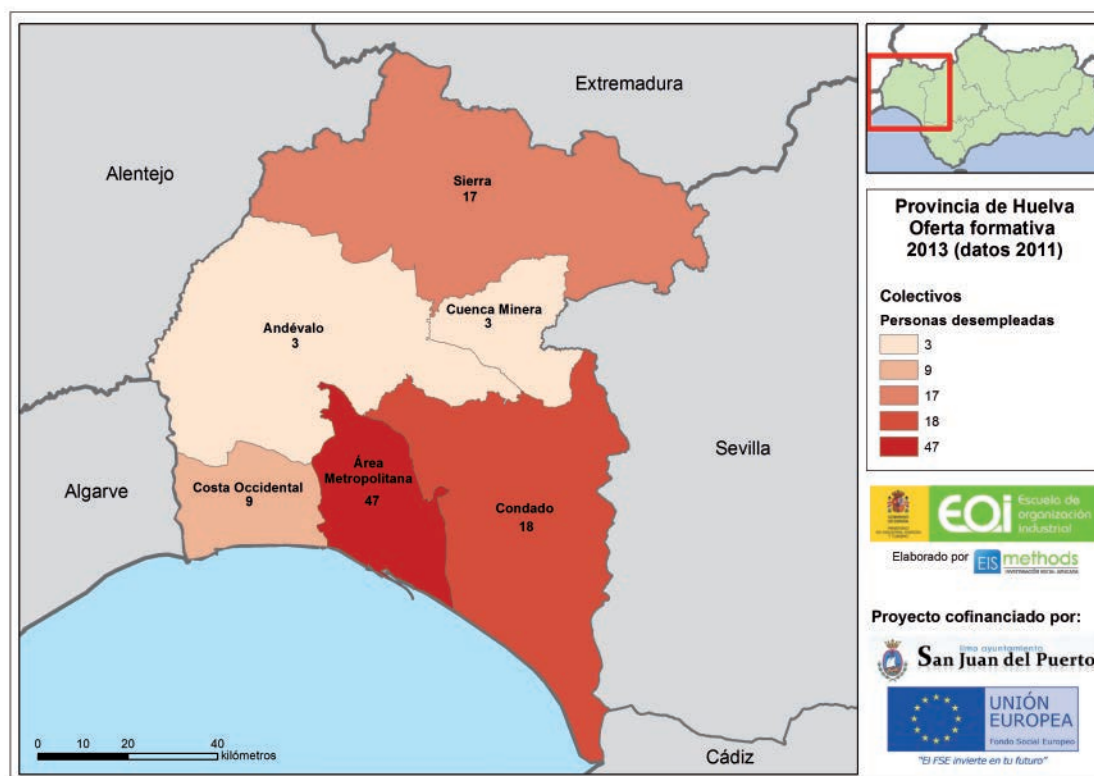


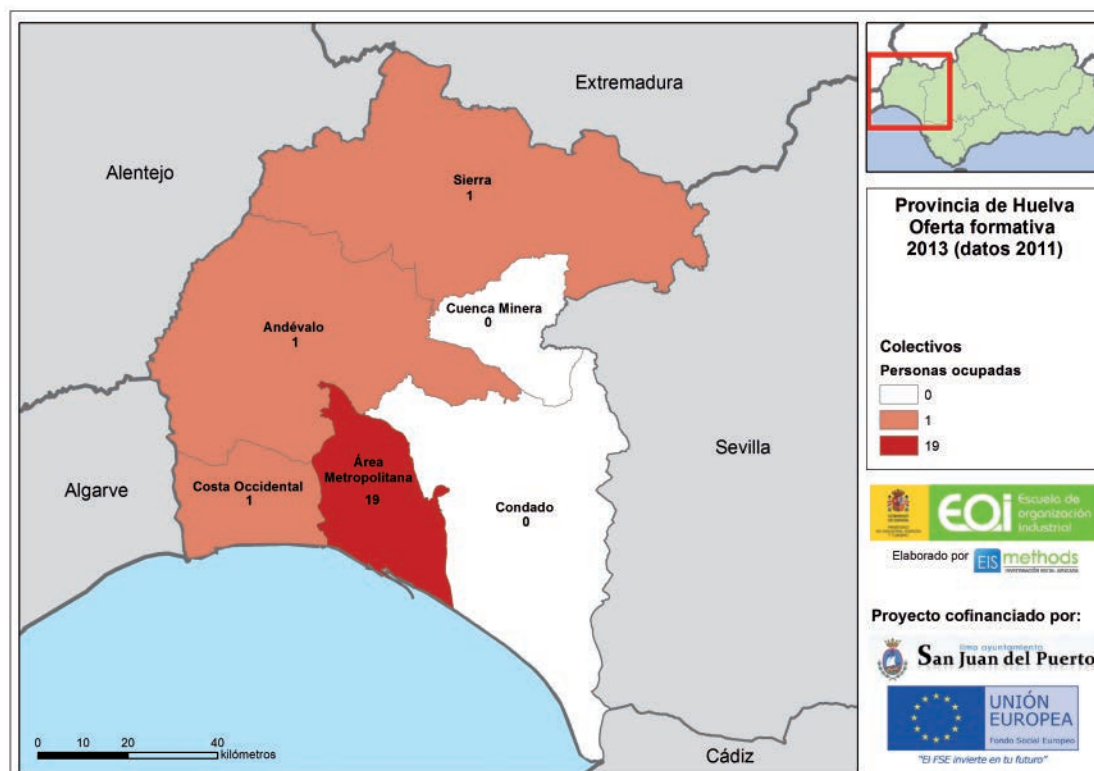
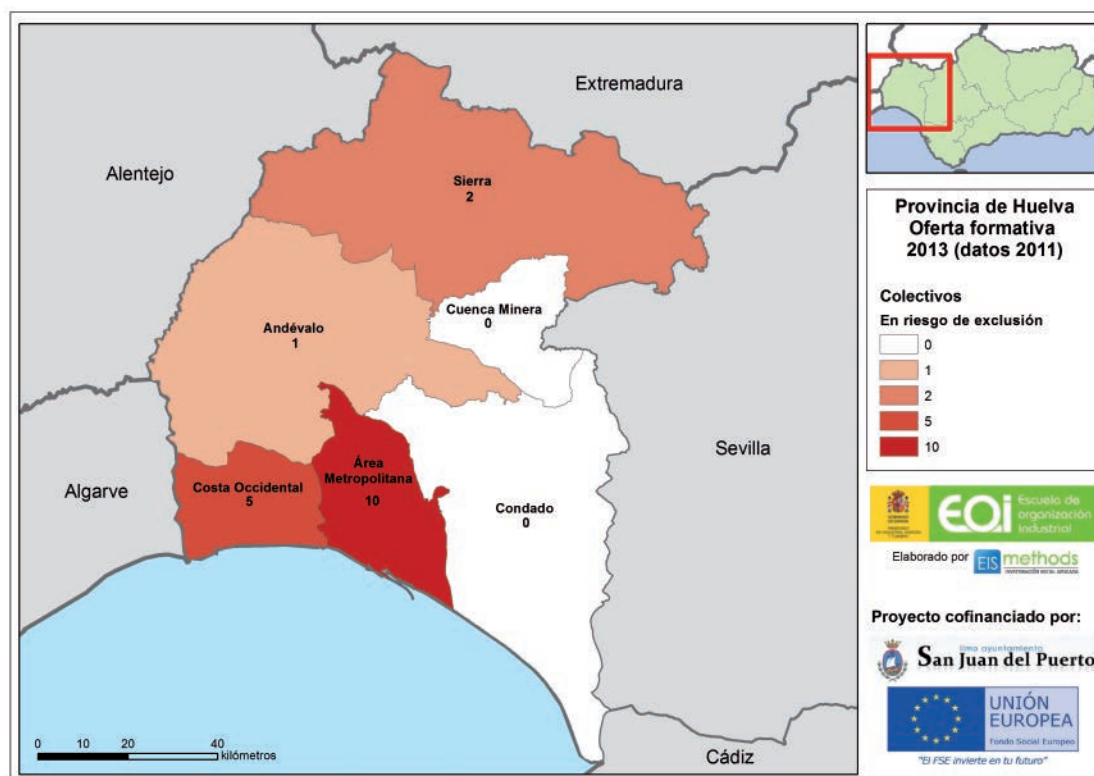


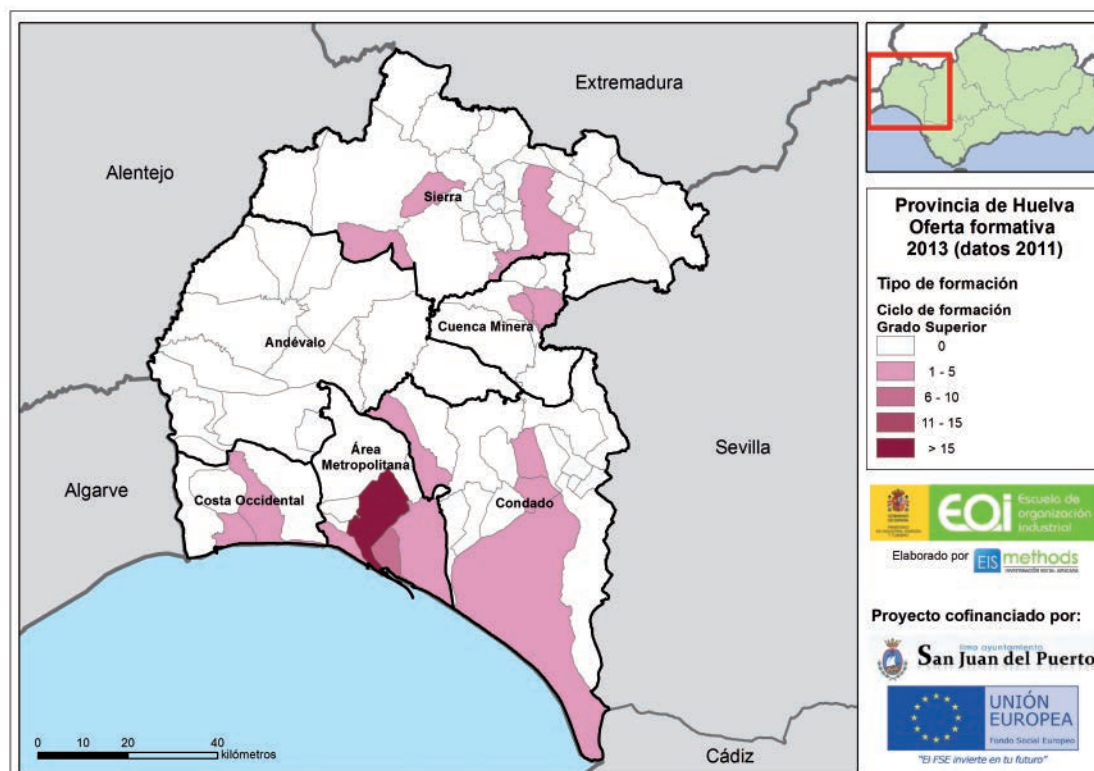
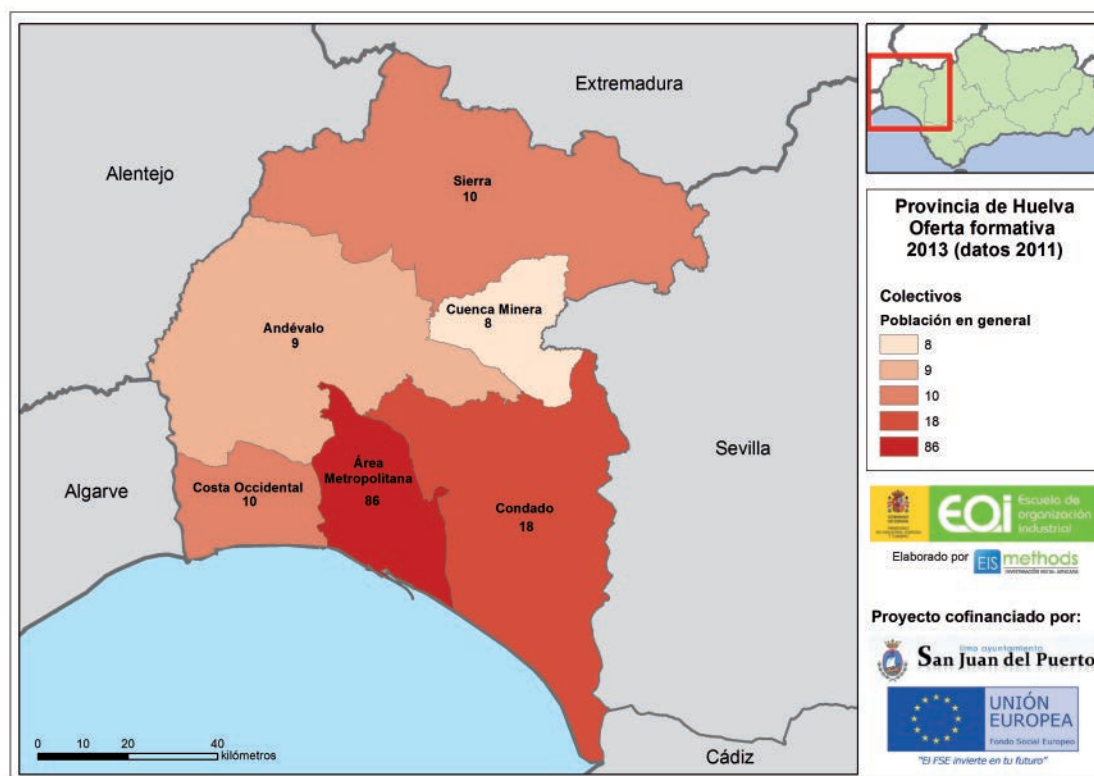


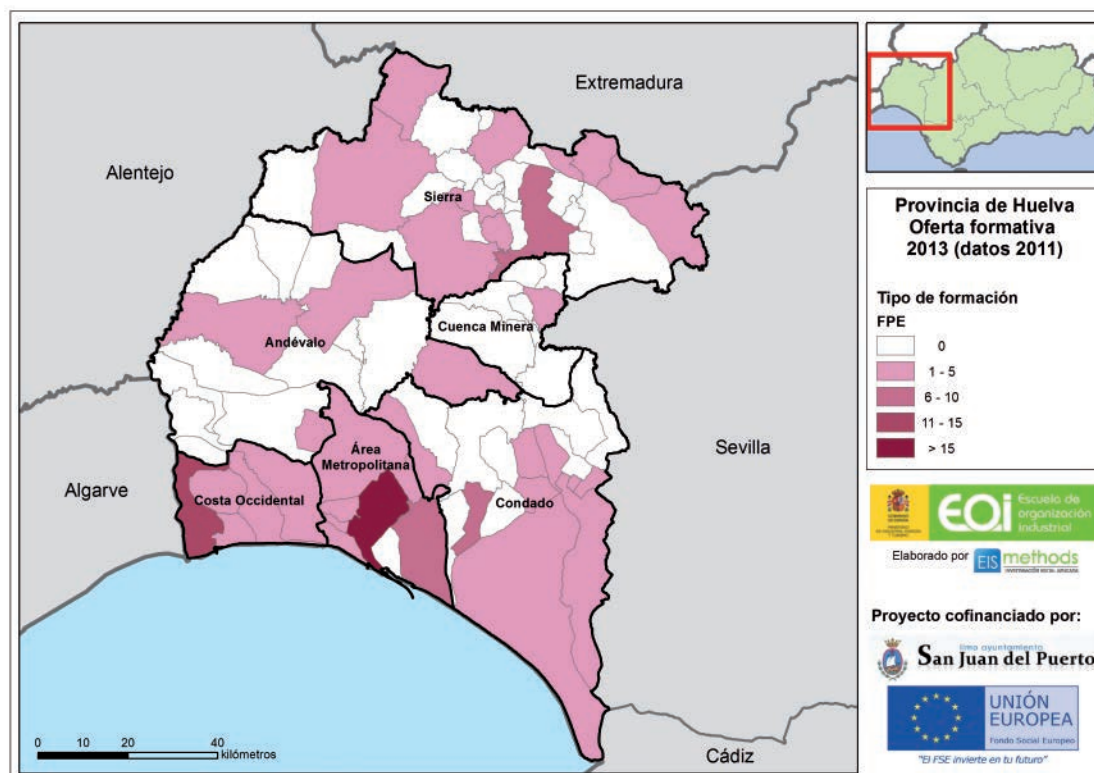
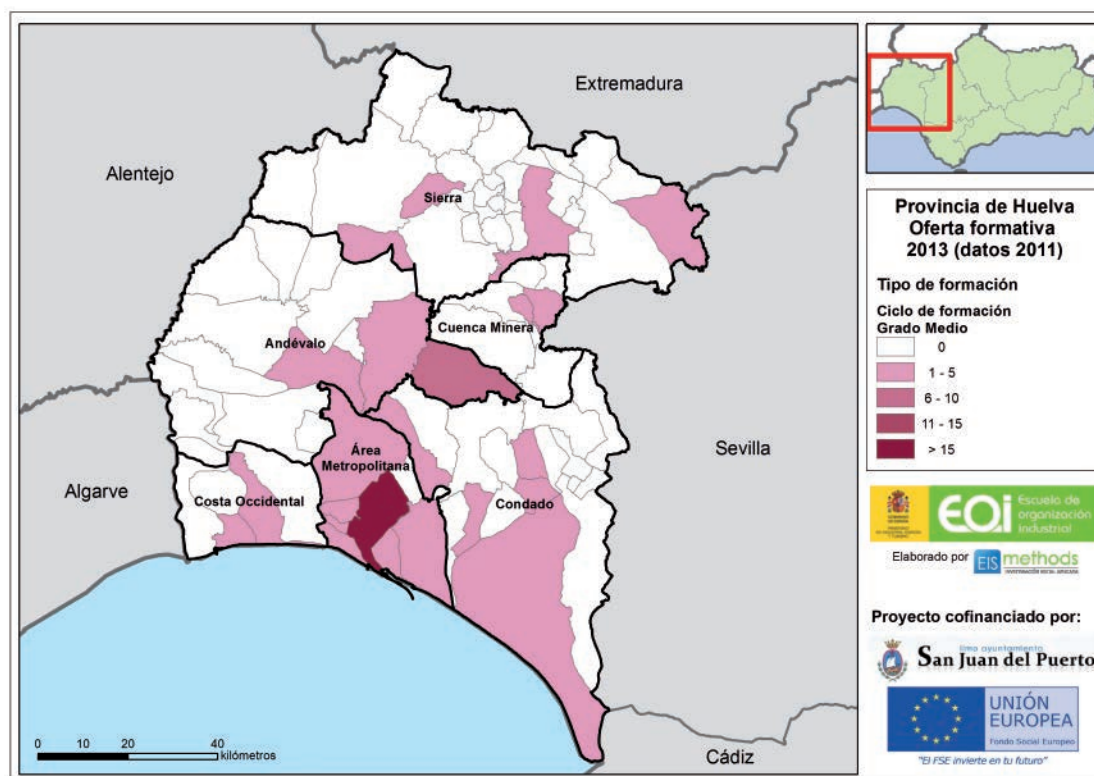


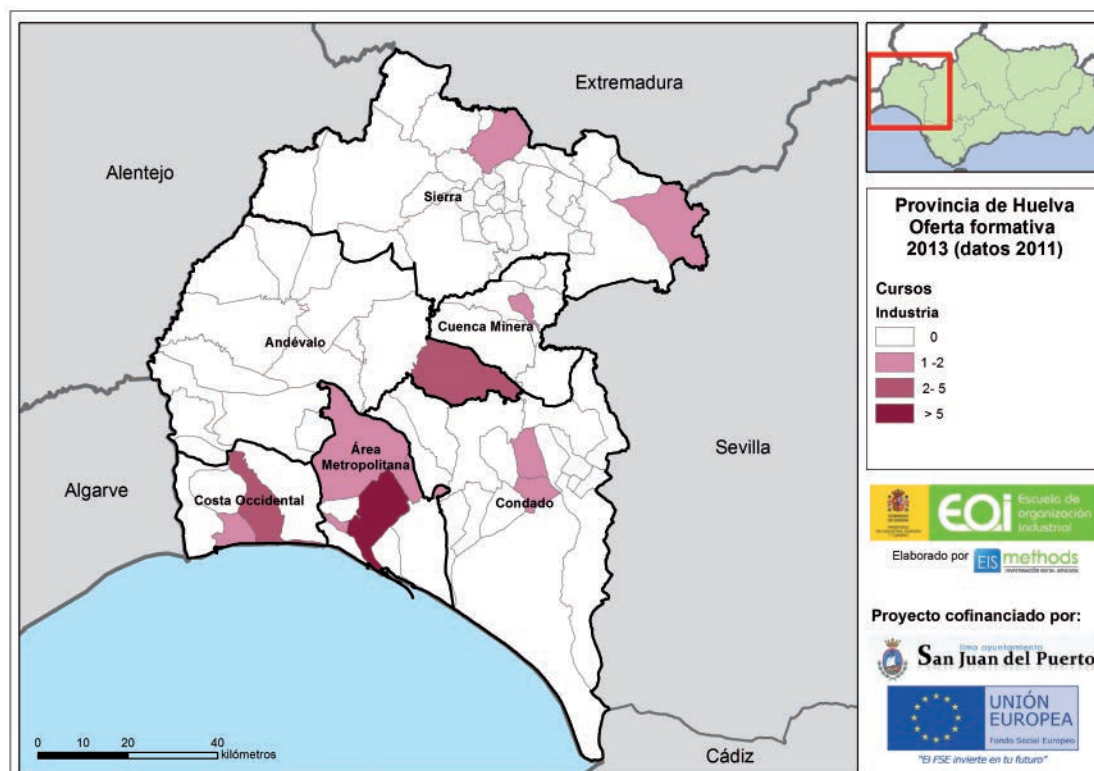
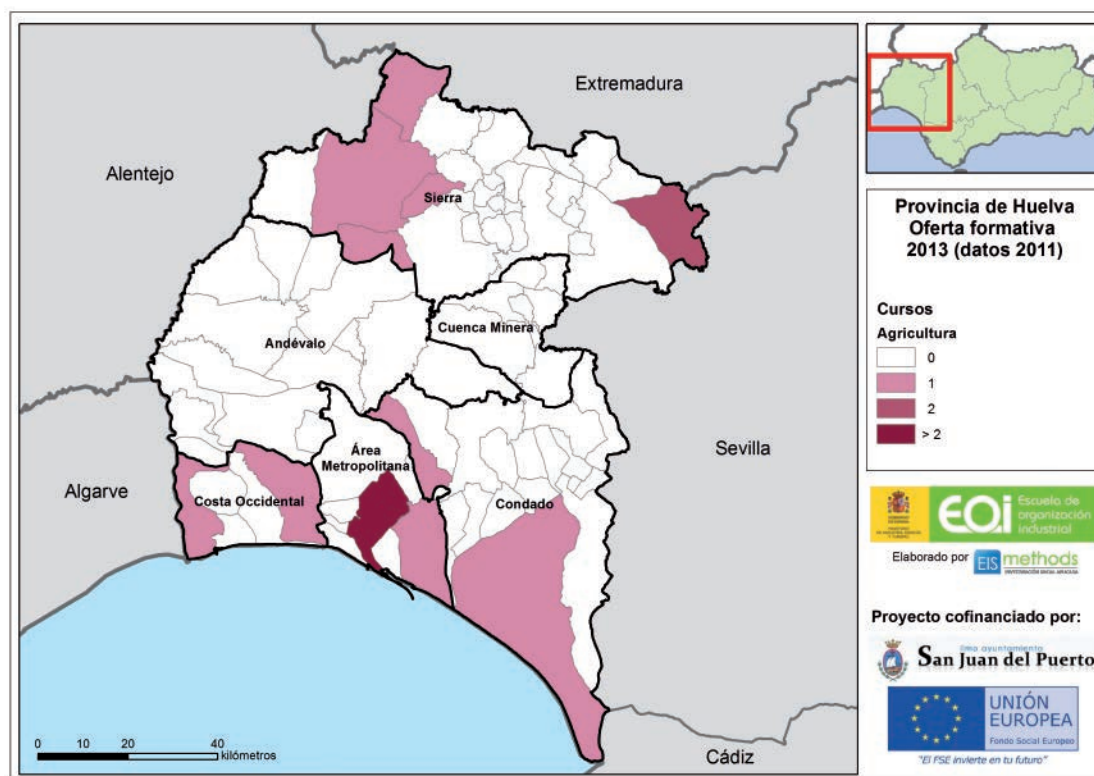


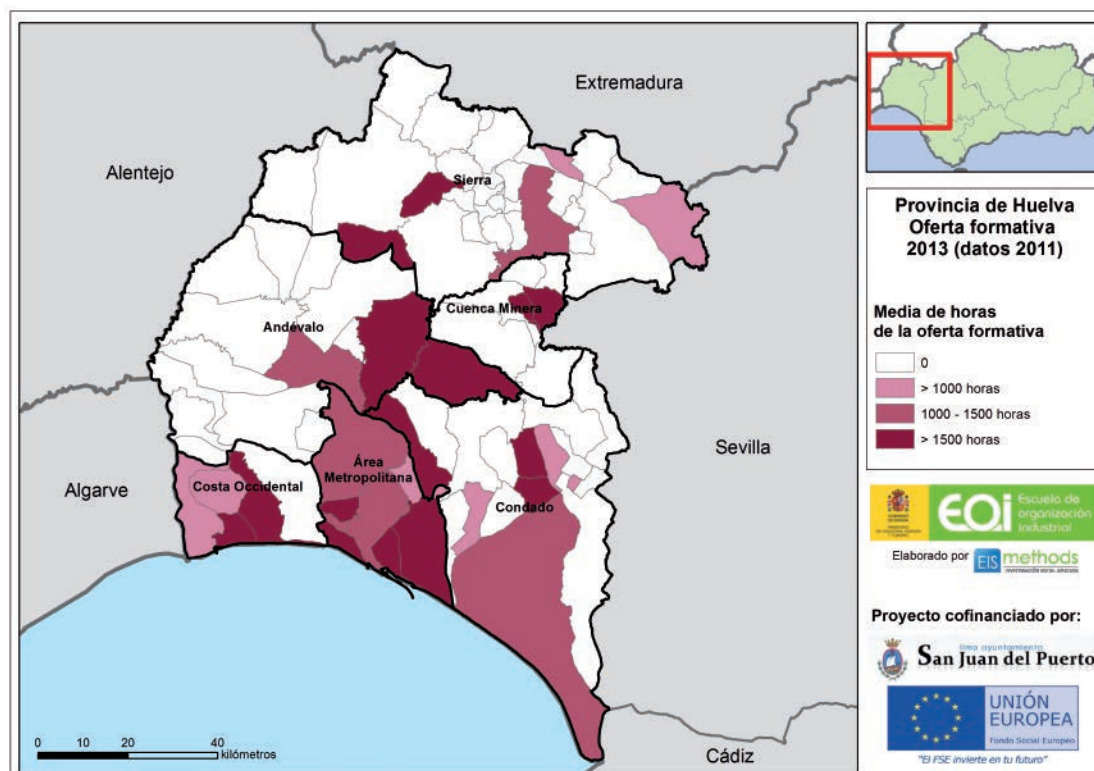
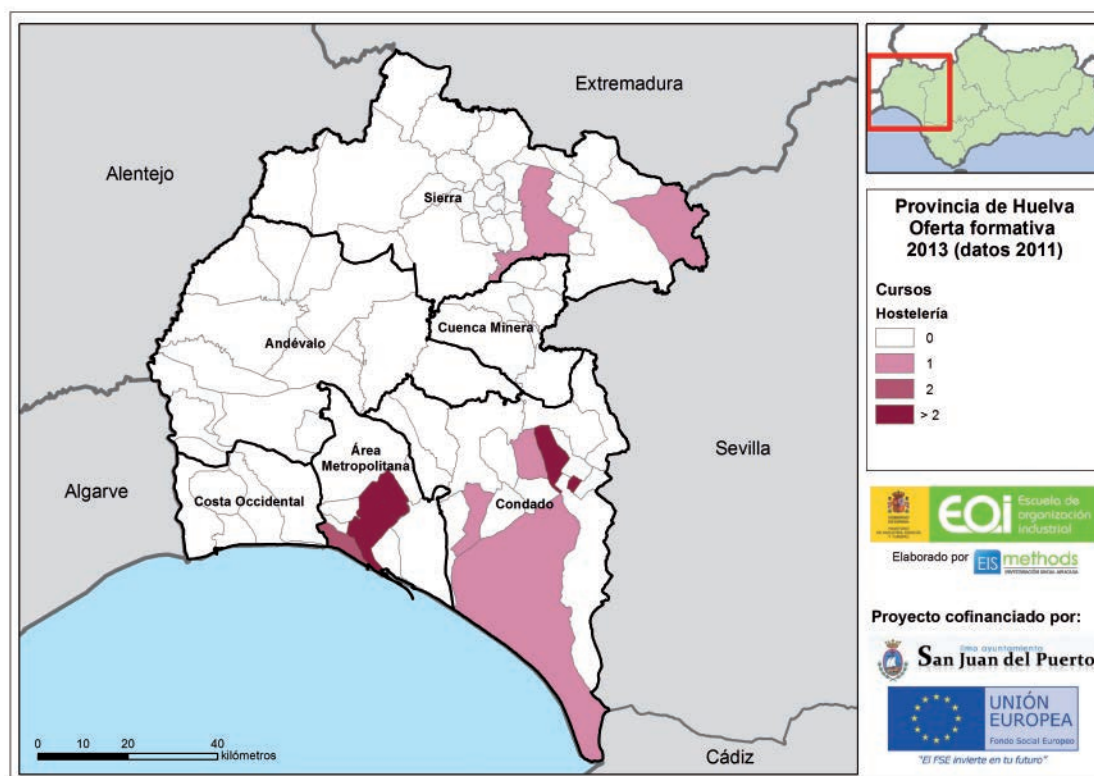


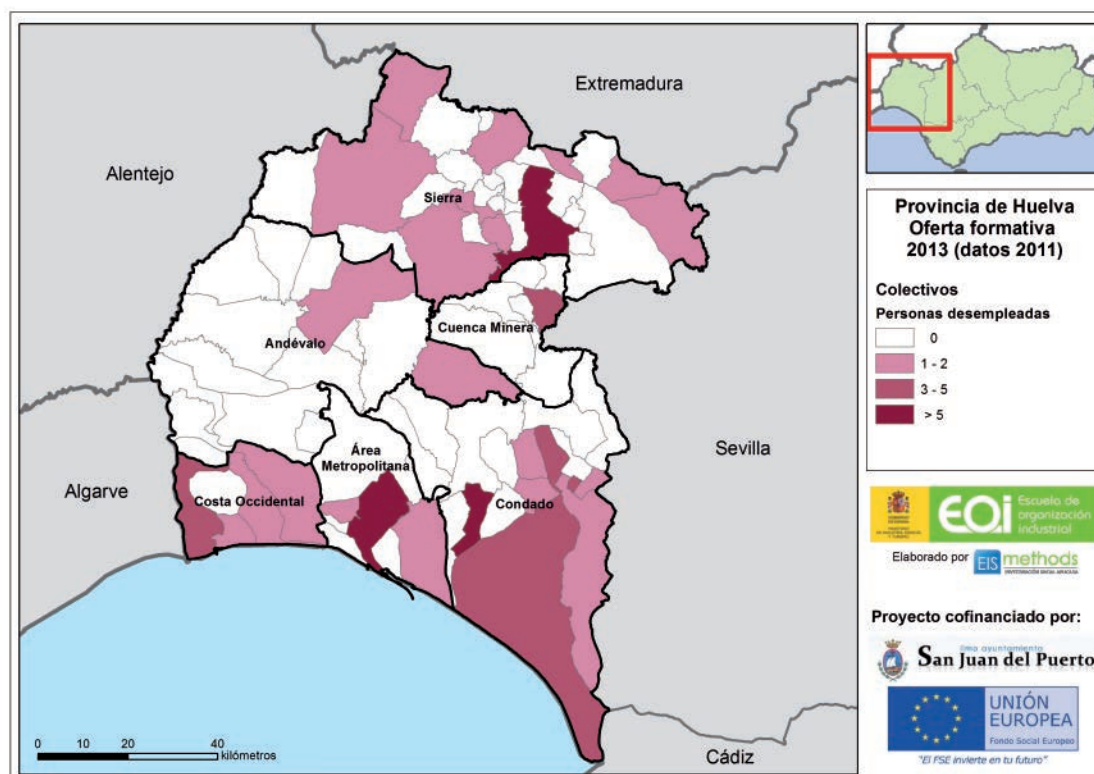






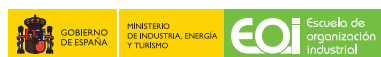






diagnóstico de necesidades de formación

orientada a la empleabilidad
en la provincia de Huelva



EOI MADRID

Avda. Gregorio del Amo, 6
Ciudad Universitaria
28040 Madrid
informacion@eoi.es

EOI ANDALUCÍA

Leonardo da Vinci, 12
Isla de la Cartuja
41092 Sevilla
infoandalucia@eoi.es

EOI MEDITERRÁNEO

Presidente Lázaro Cárdenas del Río,
esquina C/Cauce
Polígono Carrus
03206 Elche (Alicante)
Tel: (+34) 96 665 81 55

con la cofinanciación de



"El FSE invierte en tu futuro"



Ilmo. Ayuntamiento
de San Juan del Puerto

proyecto enmarcado dentro de:



www.eoi.es