

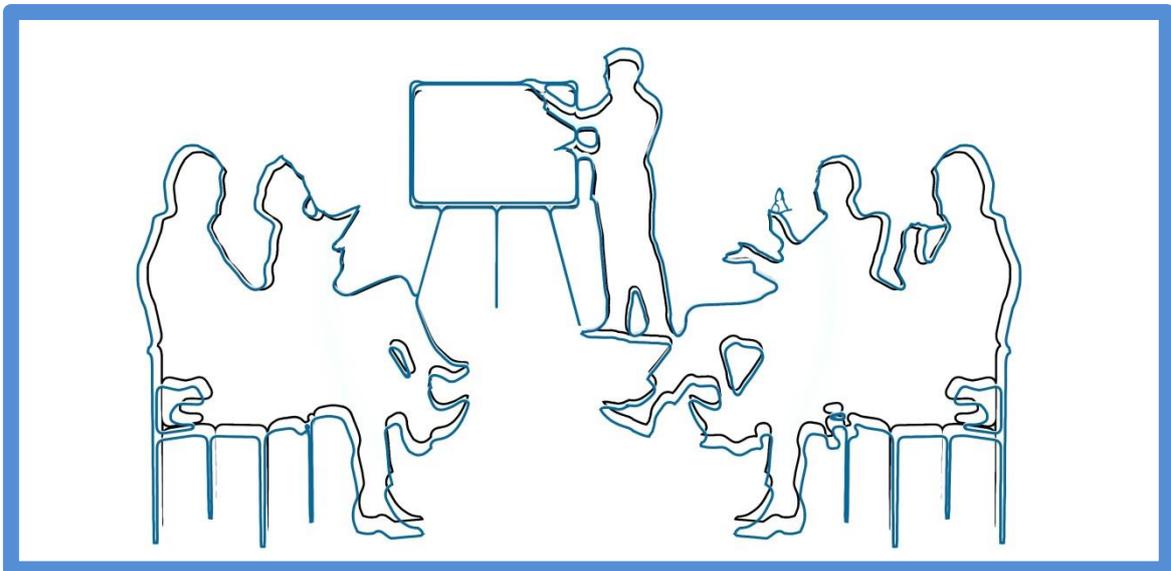


OBSERVATORIO DE LA  
REALIDAD SOCIAL  
ERREALITATE SOZIALAREN  
BEHATOKIA

**Sakana. Personas desempleadas y su empleabilidad  
a través del desarrollo de acciones formativas.**

**Un estudio cualitativo**

**Marzo 2018**



## INDICE

0.- PRESENTACIÓN .....	1
1.- OBJETIVOS.....	2
2.- MARCO ANALÍTICO .....	3
3.- METODOLOGÍA.....	4
El valor de lo significativo .....	4
4.- EL TERRITORIO COMO ESPACIO SOCIAL.....	11
5.- EL DISCURSO DE LOS INFORMANTES CLAVES.....	15
Diagnóstico Laboral. Los colectivos sociales más vulnerables .....	15
El diagnóstico formativo para el empleo .....	19
Las barreras para el acceso a la formación para el empleo.....	25
Un resumen del discurso de los informantes claves sobre la empleabilidad .....	30
6.- OPORTUNIDADES Y PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	32
7.- A MODO DE PRESCRIPCIONES .....	42
8.- COMPARATIVA ESTUDIO RIBERA-SAKANA.....	47
ANEXOS.....	50
Guion Entrevista informantes clave .....	50
Guion Focus Group .....	51
Índice de gráficos y tablas .....	52
Equipo.....	53

## 0.- PRESENTACIÓN

El **Observatorio de la Realidad Social de Navarra-Errealitate Sozialaren Behatokia** ha querido analizar la formación para el empleo, condicionantes y factores, en Sakana. Un estudio similar, de corte cualitativo, se llevó a cabo para la zona de la Ribera el año pasado.

No es casualidad que se hayan elegido estas dos zonas de Navarra en concreto a la hora de desarrollar un proyecto sobre la formación para el empleo ya que ambas sufrieron la crisis con mayor virulencia que otras áreas de la Comunidad Foral. Una de las consecuencias más claras fue la alta tasa de paro recogida en la Sakana, cerca del 23% a febrero de 2013, muy por encima de la media de Navarra que se situaba en el 19,02% (primer trimestre 2013, según datos del INE). Aunque se aprecian visos de recuperación económica, la formación para el empleo es más importante que nunca por la necesidad de recualificar a las personas en desempleo ante las nuevas exigencias del mercado laboral.

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

En la Sakana, la baja cualificación supone un común denominador de las personas desempleadas de larga duración. Ante esta realidad, la formación para el empleo se configura como un instrumento básico para la mejora de la empleabilidad. No obstante, se atisban ciertas barreras de acceso que requieren ser clarificadas y explicadas. De este modo, el presente estudio pretende identificar, desde una explicación multifactorial, los condicionantes para el acceso a la formación de personas desempleadas. Todo ello, desde el afán de propuesta de mejora del acceso formativo al empleo como instrumento estratégico para el desarrollo económico y social de la Sakana.

En lo siguiente, el informe se compone de objetivos planteados, marco analítico y metodología seguida; una contextualización de la Sakana como espacio social para dar paso al discurso de la visión cualificada de las barreras en el acceso a la formación para el empleo; en último lugar, se recoge una comparativa entre las conclusiones obtenidas en el presente estudio y el realizado en la Ribera.

## 1.- OBJETIVOS

El presente estudio pretende captar, entender y analizar, mediante el discurso de personas expertas, factores significativos que limitan el acceso a la formación para el empleo en la Sakana. A la vez que obtener propuestas de mejora o nuevas ideas de desarrollo.

*¿Qué factores nuclean, a tenor de los informantes claves, la formación para el empleo en la Sakana?*



Analizar cualitativamente las variables al acceso a la formación para el empleo

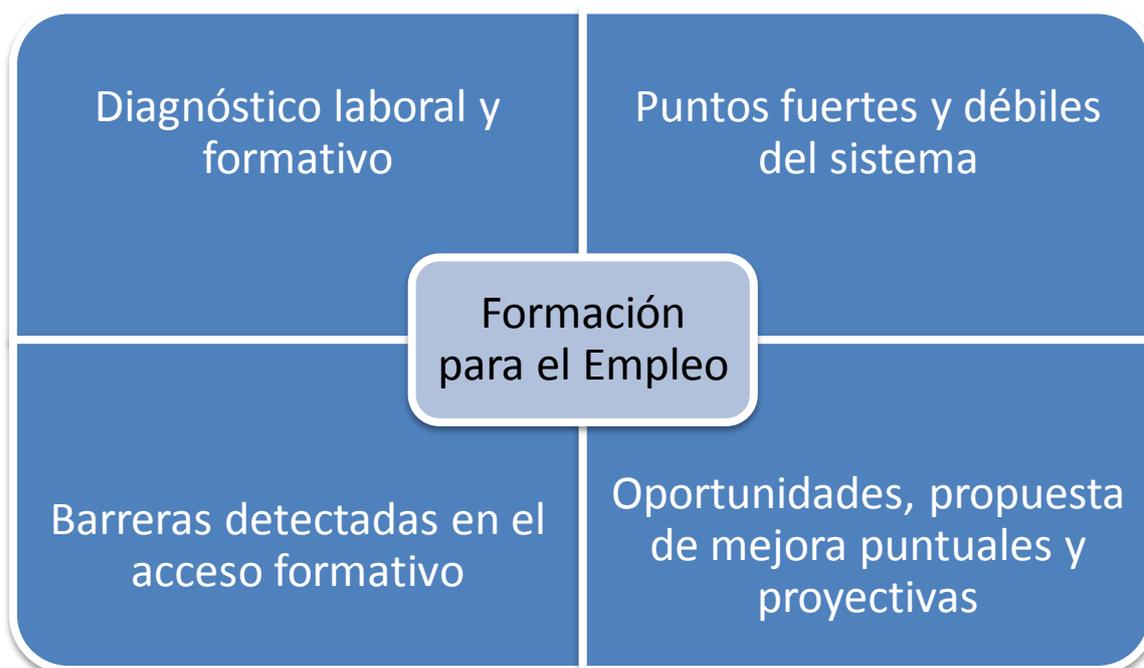


Elevar las propuestas, líneas de actuación vinculadas al territorio, de los informantes clave

## 2.- MARCO ANALÍTICO

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

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



### **3.- METODOLOGÍA**

#### **El valor de lo significativo**

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

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

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

## Ficha técnica

**Unidades de análisis:** Discurso de informantes.

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

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

**Herramientas:** Entrevistas en profundidad y Focus Group.

**Fechas de campo:** Enero-Febrero-2018.

La estrategia metodológica se divide en dos partes:

### 1.- Entrevistas en profundidad a informantes clave

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

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

El entrevistador acudía a la entrevista con una estructura de guion<sup>1</sup>, una lógica predeterminada pero abierta con el fin de estructurar el contenido. Se han realizado ocho entrevistas en profundidad. Los informantes clave a entrevistar han sido validados, y en algún caso prescritos, por el Responsable de la Oficina de Empleo de Altsasu/Alsasua.

## 2.- Focus Group

Los Focus Group constituyen una técnica cualitativa de recolección de información basada en entrevistas colectivas y semiestructuradas realizadas a grupos homogéneos. El objetivo ha sido desarrollar un Focus Group con las personas que están desarrollando labores de orientación en la oficina del Servicio Navarro de Empleo de Altsasu/Alsasua siguiendo un guion previamente establecido<sup>2</sup>. El 19 de febrero se realizó en la Oficina de Empleo de Altsasu/Alsasua el mencionado Focus Group con la asistencia de dos miembros del proyecto ERSISI<sup>3</sup> y seis Técnicos de Empleo de la Oficina del Servicio Navarro de Empleo, incluyendo al Director de la Oficina.

---

<sup>1</sup> Ver Anexo: Guion entrevista Informantes Clave

<sup>2</sup> Ver Anexo: Guion Focus Group

<sup>3</sup> El proyecto ERSISI tiene como objetivo favorecer la inclusión de personas en riesgo de exclusión social a través de la gestión individualizada de sus casos, la reforma piloto de la Renta de Garantía Social y un nuevo mecanismo para la planificación de políticas activas de empleo a través de partenariados locales formados por actores públicos y privados.

## Guion entrevistas y grupo focal



### Relación de Informantes Clave y miembros del Focus Group.

Por orden cronológico.

#### ❖ **Goierrri Eskola**

Goierrri Eskola es un centro situado en Ordizia en el que se imparte bachiller, ciclos de grado medio, grado superior, ingeniería, FP básica y formación para el empleo. Inició su andadura en 1963. En 1986, se creó la Fundación Goierrri, un proyecto de compromiso para con el proyecto de Goierrri Eskola que engloba a día de hoy a 18 ayuntamientos y 40 empresas de la comarca. En el año 2001 se incorporaron estudios universitarios en la oferta académica del centro gracias a un convenio de colaboración con Mondragon Unibertsitatea. En 2002 el centro colaboró activamente en la creación de Lortek un nuevo centro tecnológico privado, miembro de la alianza IK4, que adquiere y genera conocimiento excelente en materiales, procesos y tecnologías de unión. Todo ello se transfiere al tejido industrial con el fin de mantener o mejorar la posición competitiva de la misma. En el año 2010 se creó Goierrri Berrikuntza Gunea, un proyecto de apoyo a las actividades de innovación, basado en la colaboración pública privada.

Personas entrevistadas: Iñaki Zabalo (Director Gerente Fundación Goierriko Herrien Ekintza y Fundación Ikaflan), Juan Urteaga (Responsable del Servicio de Empleo), Amaia Ajuria (Técnica de Orientación y Empleo)

Fecha de la entrevista: 23 de enero de 2018

### ❖ **Agencia desarrollo de Sakana**

La Agencia es una entidad instrumental de la Mancomunidad de Sakana creada en 2011 con el objetivo de dotar a las instituciones locales de una herramienta para el desarrollo socioeconómico de la zona en las áreas de trabajo del Plan Estratégico.

Persona entrevistada: Aintzane Iriberrí

Fecha de la entrevista: 25 de enero de 2018

### ❖ **Cederna Garalur**

Es un Grupo de Acción Local que trabaja en la Montaña de Navarra. Se creó en 1991 con el objetivo de impulsar el desarrollo social y económico de la zona, colaborando estrechamente con los agentes sociales y económicos del territorio para poner en marcha estrategias de desarrollo local que mejoren la calidad de vida de vecinos y vecinas, consolidando la red de servicios públicos y privados, con el propósito de atraer y mantener la población en el medio rural.

Personas entrevistadas: Susana Mendinueta y Oskia Lazkoz

Fecha de la entrevista: 25 de enero de 2018

### ❖ **FP Sakana CIP FP SAKANA LH IIP**

Es un centro público de Formación Profesional situado en Altsasu/Alsasua con la siguiente oferta formativa:

- Ciclos formativos de Grado Superior
    - Mecatrónica
    - Programación de la producción en fabricación mecánica (Modalidad dual)
  - Ciclos formativos de Grado Medio
    - Soldadura y Calderería
    - Mantenimiento Electromecánico
    - Técnico/a Deportivo en Media Montaña
    - Técnico/a Deportivo en Escalada
  - Formación Profesional Básica
    - Técnico/a profesional básico en Servicios Comerciales
- Formación para el empleo

Personas entrevistadas: Ignacio Urbitarte

Fecha de la entrevista: 25 de enero de 2018

### ❖ **Servicios Sociales de Base de Irurtzun**

Su objeto social es la prestación de servicios sociales. Da servicio a los municipios de Araitz, Arakil, Arruazu, Betelu, Imotz, Irañeta, Irurtzun, Iza (Gulina, Aginaga, Cia, Atondo), Larraun, Lekunberri y Uharte-Arakil.

Personas entrevistadas: Ekiñe Ramos (Programa de Infancia y Familia y Empleo Social Protegido), Juana Jaka (Programa de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia), Mikel Razkin (Programa de Incorporación Social).

Fecha de la entrevista: 26 de enero de 2018

### ❖ **Acción Laboral**

Acción Laboral es una entidad sin ánimo de lucro, que nace como una herramienta para desarrollar iniciativas en cooperación con la Administración Pública y las Empresas Privadas para dar cobertura en el ámbito del Empleo y Formación a las necesidades de demandantes de empleo de especial dificultad en la inserción

Personas entrevistadas: Miriam Marton Perez, Ruth B.

Fecha de la entrevista: 26 de enero de 2018

### ❖ **Asociación de Empresarios de Sakana**

Se creó en 1994 con el apoyo de algunos de los empresarios de Sakana y de Cederna-Garalur. El objetivo era cubrir el vacío existente por aquellos entonces en la zona y dar solución y ayuda a los problemas que se originaban para el entramado empresarial. Actualmente, cuenta con unas 100 empresas asociadas con las que mantiene las metas que se plantearon en un inicio.

El objetivo principal es ayudar a las empresas asociadas a mejorar su competitividad en todos los ámbitos.

La asociación está integrada en:

- CEN (Confederación de Empresarios de Navarra) [www.cenavarra.es](http://www.cenavarra.es)
- CEDERNA-GARALUR [www.cederna.eu](http://www.cederna.eu)

Las actividades desarrolladas se pueden diferenciar en dos ejes fundamentales de actuación, uno relativo a Servicios de Gestión Empresarial y otro al Entorno empresarial y desarrollo de Sakana.

Personas entrevistadas: Javier Artetxe, Cristina Irisarri (Gerente de la Asociación de Empresarios de la Sakana).

Fecha de la entrevista: 1 de febrero de 2018

#### ❖ **Servicios Sociales de Base de Altsasu/Alsasua**

Presta servicios de información, asesoramiento, intervención en la solución de problemáticas, detección de necesidades y colaboración en otros servicios e instituciones. Da servicio a los municipios de Altsasu/Alsasua, Olazti/Olazagutía y Ziordia.

Persona entrevistada: María Razquín (previa reflexión compartida con Arantxa Erbiti)

Fecha de la entrevista: 2 de febrero de 2018

#### ❖ **Ayuntamiento de Altsasu/Alsasua**

Persona entrevistada: Javier Ollo Martínez (Alcalde)

Fecha de la entrevista: 8 de febrero de 2018

#### ❖ **Focus Group**

Participantes: Miguel Ángel Jorge Palacios como Director de la Oficina de Empleo de Alsasua/ Altsasu, dos miembros del proyecto ERSISI y seis Técnicos de Empleo de la Oficina del Servicio Navarro de Empleo.

Fecha de realización: 19 de febrero de 2018.

## 4.- EL TERRITORIO COMO ESPACIO SOCIAL

No es propósito de este estudio realizar una investigación cuantitativa sobre las características socioeconómicas de Sakana pero se considera imprescindible conocer la situación actual respecto al empleo y cómo ha ido evolucionando a lo largo de los años que ha durado la crisis para poder entender el discurso de los informantes clave en toda su dimensión.

Hay que tener en cuenta que la realidad sociolaboral de la Ribera y Sakana es diferente en muchos aspectos como el peso de la población inmigrante, niveles formativos, etc. Sin embargo, en ambos territorios la crisis golpeó con gran dureza.

Sea como fuere, según los resultados, la incidencia del desempleo, tanto en Tudela como en Sakana, efectivamente fue mayor que en el conjunto de Navarra durante la crisis. Según el indicador, fue en Sakana donde se produjo un mayor aumento, lo que supuso que la incidencia del desempleo fuese superior. Casi 4 puntos por encima de la del conjunto de Navarra (17,1% frente al 13,2%).

**Tabla 1. Población desempleada registrada (enero de cada año)**

Pob. desempleada registrada (enero de cada año)							
	ene-08	ene-13	ene-18	Var.08-13		Var.13-18	
				abs.	%	abs.	%
<b>Tudela</b>	1.430	3.794	2.416	2.364	165,3%	-1.378	-36,3%
<b>Sakana Occidental (Altsasu/Alsasua, Olazti/Olazagutía, Urdiain, Ziordia)</b>	368	1.151	611	783	212,8%	-540	-46,9%
<b>Navarra</b>	23.765	55.597	36.657	31.832	133,9%	-18.940	-34,1%

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de desempleo registrado y Padrón.*

Incidencia del desempleo respecto a la población potencialmente activa (16-64 años). Enero de cada año.

**Tabla 2. Población potencialmente activa (16-64 años)**

Pob. potencialmente activa (16-64 años)			
	2008	2013	2017
<b>Tudela</b>	23.317	23.684	23.151
<b>Sakana Occidental (Altsasu/Alsasua, Olazti/Olazagutía, Urdiain, Ziordia)</b>	6.823	6.730	6.419
<b>Navarra</b>	416.431	420.560	411.399

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de desempleo registrado y Padrón.*

Desde 2013 se ha dado un descenso generalizado, ese descenso ha sido algo más pronunciado, según este indicador, en Sakana, 7,6 puntos menos. El porcentaje vuelve a ser similar al del conjunto de la Comunidad Foral. De todas formas, en Tudela también se ha dado un descenso del impacto del desempleo sobre la población potencialmente activa, siendo algo superior a la media (5,6 puntos frente a 4,3 de Navarra). Aun así, la tasa es superior a la de Sakana y Navarra; conviene tener en cuenta que ya antes de la crisis, la zona de Tudela presentaba unos indicadores de incidencia del desempleo superiores a la media. Sin embargo, las diferencias se han reducido en comparación con enero de 2013.

**Tabla 3. Incidencia del desempleo a la población potencialmente activa (16-64 años)**

Incidencia del desempleo respecto a la población potencialmente activa (16-64 años)				
	2008	2013	2018	Var. 08-13
<b>Tudela</b>	6,1%	16,0%	10,4%	9,9
<b>Sakana Occidental</b>	5,4%	17,1%	9,5%	11,7
<b>Navarra</b>	5,7%	13,2%	8,9%	7,5

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de desempleo registrado y Padrón.*

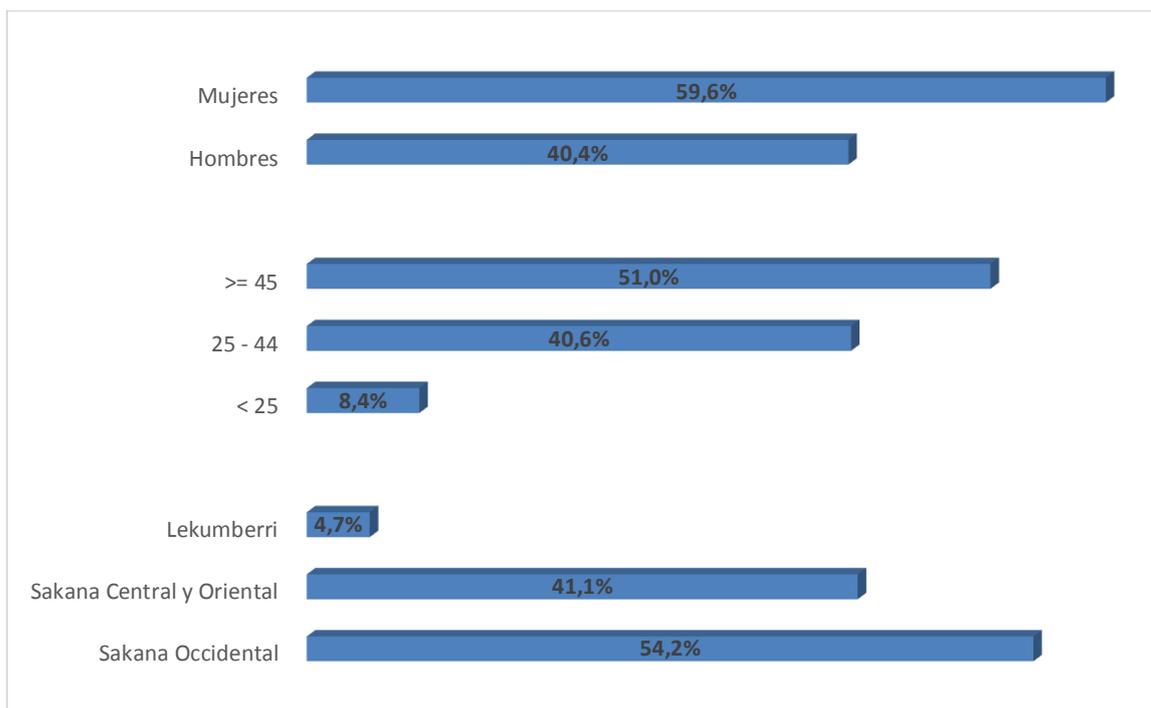
Según datos facilitados por el Observatorio de la Realidad Social, a 1 de enero de 2018 en la zona de la Sakana más Lekunberri había 1.084 personas en desempleo. La mayoría de estas personas tienen más de 45 años, un 51% del total. Y seis de cada diez son mujeres.

**Tabla 4. Datos de paro registrado a 1 de enero de 2018**

Paro registrado a 1 de enero de 2018							
	Total	Hombres			Mujeres		
		Edad			Edad		
		< 25	25 - 44	>= 45	< 25	25 - 44	>= 45
<b>Sakana Occidental</b>	588	20	77	131	27	146	187
<b>Sakana Central y Oriental</b>	446	26	70	98	14	120	118
<b>Lekunberri</b>	50	2	6	7	2	21	12
<b>Total</b>	1.084	48	153	236	43	287	317

Fuente: *Observatorio de la Realidad Social*

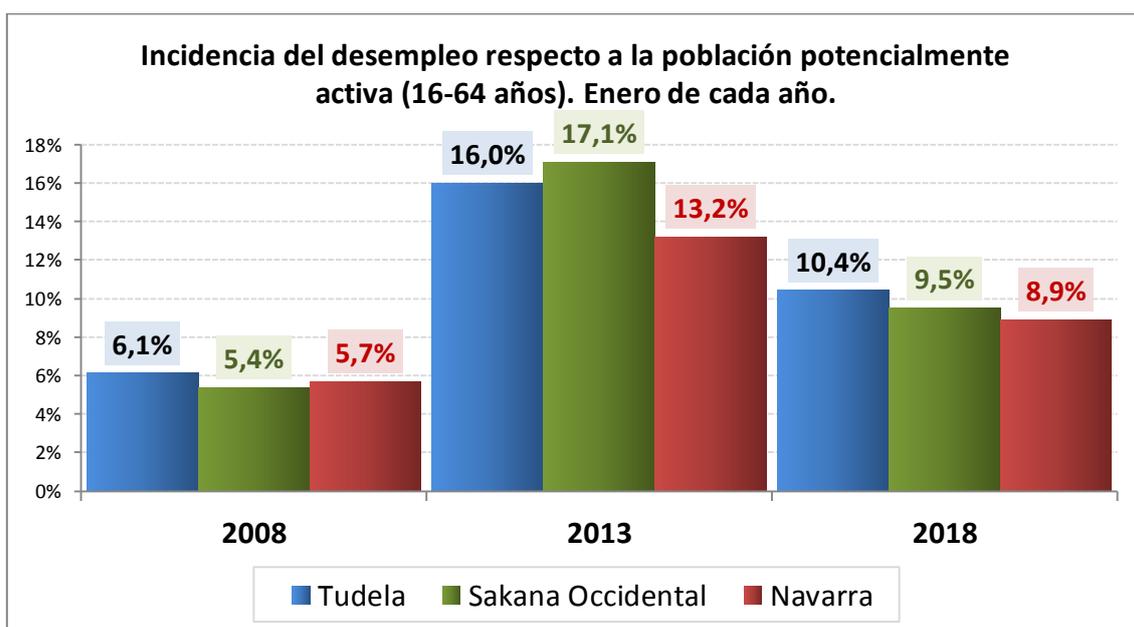
**Gráfico 1: Distribución porcentual de las personas desempleadas por Municipio, Edad y sexo.**



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

En la actualidad, el 59,6% de las personas paradas son mujeres. Por edad, el 51% son personas mayores de 45 años con lo que esto conlleva a la hora de recualificar, motivar, etc. tal y como se verá en los siguientes apartados. Por zonas, donde más se concentra el desempleo es Sakana Occidental con un 54,2%.

**Gráfico 2: Incidencia del desempleo respecto a la población potencialmente activa (16-64 años). Enero de cada año.**



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de desempleo registrado y Padrón.*

Hay que tener en cuenta que la realidad sociolaboral de ambos territorios es diferente. Es probable que en el grupo de personas potencialmente activas el peso de la inactividad varíe.

Según el documento “Estrategia de Formación para el Sector Industrial de Sakana” (noviembre 2017), podemos extraer los siguientes datos:

**Tabla 5. Sector Industrial de Sakana**

<b>SECTOR INDUSTRIAL</b>	<b>EMPRESAS</b>	<b>%</b>	<b>TRABAJADORES</b>	<b>%</b>
<b>AGROALIMENTARIO</b>	13	9	380	10
<b>CONSTRUCCIÓN/CEMENTOS</b>	10	7	423	11
<b>MADERA</b>	14	10	179	5
<b>METALÚRGICO</b>	92	65	2591	67
<b>QUIMICO</b>	2	1	59	2
<b>SERVICIOS</b>	10	8	211	5
<b>TOTAL EMPRESAS</b>	141	100	3843	100

El sector industrial de Sakana agrupa a 141 empresas y 3.843 trabajadores y representa el 50% de las empresas y el 80% del empleo de todo el sector empresarial de Sakana. El sector metalúrgico, el sector servicios a la industria y el sector agroalimentario representan a 115 empresas y 3182 trabajadores; suponen el 82% de las empresas y del empleo de toda la industria.

El 85% de las empresas han aumentado su plantilla, y el empleo ha crecido un 29% aproximadamente en los 3 últimos años. El 80% de los trabajadores, 2546 son de MOD, y el 20% 636 trabajadores de MOI. El 75% de los trabajadores son de Sakana, el 79% de MOD y el 59% de MOI.

## 5.- EL DISCURSO DE LOS INFORMANTES CLAVES

### Diagnóstico Laboral. Los colectivos sociales más vulnerables

La variable edad, edadismo.

*“Aquí la crisis pegó muy fuerte, hemos tenido años muy duros, no te lo imaginas, cerraron grandes empresas y nos hemos encontrado con muchas familias en la calle, lo más grave es que muchas de esas personas, incluso algunas rozaban la jubilación, se han quedado sin trabajo a una edad en la que es muy difícil volver a conseguir un contrato, piensa además que en la mayoría de los casos se da la circunstancia que una persona toda su trayectoria profesional la ha realizado en la misma fábrica”*

La crisis económica ha azotado fuertemente la Sakana debilitando su mapa industrial, varias empresas relevantes en la zona se vieron abocadas al cierre. Se vivió una situación dramática en muchas familias, empresas de gran magnitud activaron expedientes de regulación de empleo que conllevaron cientos de despidos.

Tras las cifras nos encontramos con un elevado grupo de personas con edades que oscilan entre los 45 y 55 años, con una baja formación académica y una experiencia profesional desarrollada en muchos casos en una misma empresa. Cae una estructura de vida y se diluye un horizonte próximo a la jubilación. En la mayoría de los casos se expone la realidad de, principalmente hombres, que a edad muy temprana entraron a las fábricas e industria de la zona. Encontramos a personas que han estado durante más de treinta años en un mismo puesto, la baraja de funciones era muy reducida limitándose a la repetición de varias acciones.

*“Cuando hablamos de personas con 45 años en adelante hay que saber diferenciar porque si vamos a las que tienen más de 55 años, éstas se encuentran en otra esfera, tienen otro planteamiento”*

Las personas entrevistadas relatan que dentro del grupo de personas de más edad, las mayores de 55 en ocasiones rechazan trabajar debido a que la actividad laboral les puede afectar negativamente de cara a la jubilación y prefiriendo, por este motivo, cotizarse ellas mismas.

En la actualidad, según afirman los y las informantes clave, tras experimentar una mejora en la realidad socioeconómica de la zona, emplear a este colectivo supone un arduo trabajo, reconocen que una vez superada la barrera emocional, los procesos industriales exigen una capacitación técnica que va en aumento. Ante esta tesitura, la formación se presenta como algo lejano para muchas personas, en estos intervalos de edad dedicar varios meses en exclusiva a formarse no se concibe. A esto se suma que las empresas también buscan la inmediatez. Se declara que los certificados de profesionalidad configuran una salida a la situación de estas personas pero desde el entorno empresarial la variable edad es determinante en cuanto a la empleabilidad. El empleo muy estereotipado aparece en escena como un elemento discriminante. El nivel empleabilidad en casos con desempleo de larga duración es muy bajo.

*“Si te pones en el papel del empresario, coges y piensas, cómo voy a contratar a una persona que tiene esta edad y que lleva tantos años sin trabajar, ¿Cómo va a responder? Con esas dudas mucha gente se echa atrás y busca otros perfiles”*

### La variable género

*“Los hombres tienen un perfil mucho más industrial y las mujeres se dedican a la Administración o tipo servicios. Son roles o clichés que creo que hay que ir trabajando poco a poco y sobre todo desde los centros de secundaria, incluso desde la ESO que es donde puedes lanzar mensajes en ese sentido”*

En el paisaje empresarial de la Sakana predomina el sector industrial, el sector agropecuario ha dado paso al desarrollo de importantes polígonos industriales en Irurtzun, Altsasu/Alsasua, Etxarri-Aranatz, Arbizu y Lakuntza. En el sector industrial existen varias empresas metalúrgicas destacando áreas como la de la fundición. Atendiendo al género, el sector se encuentra muy masculinizado quedando las mujeres relegadas a empleos en el sector servicios y en áreas de administración, de tal suerte acuden a trabajar principalmente a Pamplona/Iruña. Hay quienes emprenden por necesidad pero si nos paramos a analizar la estructura de las familias, se dan cambios laborales tras la maternidad al tiempo que la conciliación entraña una mayor dificultad.

*“Me acuerdo a principio de los años 2000, situación de pleno empleo, las empresas con muchas dificultades y como es sector metal empleo masculino y muchas mujeres desempleadas, se hicieron pruebas experimentales de intentar incorporar mujeres al sector industrial, se hicieron cursos de soldadura, de calderería y se fueron colocando, las experiencias fueron más o menos satisfactorias, pero eso hoy ya no funciona entonces yo creo que es porque los perfiles de los desempleados están muy alejados y eso ya es muy difícil valorarlo pero cuando dicen que para puestos sin cualificar no hay gente para trabajar no sé si es que la gente no estamos hablando de cualificación sino de disposición al trabajo”*

*“Lo que hay que hacer es una apuesta, un programa piloto, una experiencia con respecto a la incorporación de mujeres al sector industrial, hay puestos que pueden hacer, en la fundición, un machero que tiene que estar ahí dándole pues igual las mujeres no por capacidad física, higiene, resistencia o mil historias, pero puedo incorporar a mujeres pero nunca se ha hecho y luego hace falta una cualificación mínima pero igual dices mujer, prepararlas para eso si luego no las vas a coger, estamos hablando de empresas muy chiquitas que igual no tienen dos vestuarios, esas cosas ya se decían en su momento principios años dos mil, finales de los noventa cuando empezó el momento de falta de trabajadores había ayudas para subvenciones a fondo perdido para poner vestuarios, hoy en día eso está superado pero hay un prejuicio por parte de la empresa, eso si que vayan con algún tipo de preparación yo creo que igual ni se les forma porque dices bah, mujeres pero si no les van a contratar y yo creo que se podría trabajar con algunas empresas, hacer pruebas o decir, vamos a hacer formación para veinte, vamos a intentar colocar 5 aquí, 5 aquí y luego después de un año hacemos una reflexión y vemos qué tal ha ido, creo que se puede trabajar eso para que haya mujeres que tengan más posibilidades de colocación y empresas que están dando por hecho que igual ni se lo plantean, que tienen una necesidad y que no la van a cubrir en la zona porque no están pensando en mujeres y saben que hombres no hay...”*

Las mujeres se enfrentan a una realidad llena de obstáculos, pese a los esfuerzos por superar este escenario y los cambios en el perfil de los trabajadores, la contratación en las empresas de la zona sigue siendo mayoritariamente masculina.

Las personas entrevistadas han detectado que a raíz de la crisis muchas mujeres que nunca habían trabajado fuera del hogar entraron en el mercado laboral y ahora, con el comienzo de la recuperación económica están volviendo a retirarse del trabajo remunerado.

### Factores de exclusión

Dentro de los colectivos sociales vulnerables encontramos una serie de factores que conforman auténticas barreras de cara a la formación para el empleo.

De acuerdo a la estructura de las familias, encontramos muchas familias monoparentales, sobre todo el caso de madres con hijos e hijas, separadas, divorciadas, etc. Cuando la formación es impartida fuera del horario escolar les es más difícil asistir. Por esta razón, desde varias entidades exponen la importancia de que las acciones formativas garanticen esta conciliación siendo preferiblemente las clases por la mañana. De igual modo se expone la importancia de contar con un servicio de guardería.

*“Aquí tenemos a gente con muy bajo nivel formativo y en muchos casos lo que prima y así te lo manifiestan es la inmediatez, te dicen tengo que comer, tengo que dar de comer, necesito dinero y necesito currar, pero para currar necesito cursos que me abran las puertas de las empresas, pero estos perfiles como te digo lo que quieren es la inmediatez, tienen la necesidad de comer y no les hables de la formación porque tengo que buscame la vida, eso es una gran mayoría pero después hay gente con otra situación no tan desesperada y que al estar en otro punto, le afecta que los cursos no estén descentralizados”*

La baja formación de partida comporta un elemento nuclear en el discurso de las personas entrevistadas. Nos encontramos ante personas con abandono escolar temprano y reducidas competencias. El bajo nivel de estudios constituye una barrera de gran magnitud dado que imposibilita acceder a formación reglada.

Desde los Servicios Sociales de Base identifican las dificultades de movilidad de sus personas usuarias así como la dispersión geográfica de la zona como un elemento actúa como barrera dificultando la realización de acciones formativas.

En lo relativo a la automovilidad se expone que muchas personas no cuentan con el carné de conducir, mucho menos vehículo propio. En esta línea se plantea la intranquilidad que genera no saber si se recibirán ayudas para costear los desplazamientos. El aspecto económico sale a colación de la movilidad por la delicada situación de estas personas. El que haya que adelantar el dinero del transporte es un hándicap ya que, en el caso de recibir una beca, ésta no se hace efectiva hasta la finalización del curso. A esto se añade que precisamente quienes tienen más dificultades para desplazarse, son generalmente quienes tienen un nivel académico y económico menor, por lo que su necesidad de formación es mayor.

*“Aquí la gente es muy movida, por ejemplo tenemos la experiencia de un curso que hicimos en Arbizu, en el polígono y aunque estuvimos echando una mano para que se organizaran bien, la gente fue compartiendo coche sin problemas, con el tema de compartir coche la gente no tiene ningún problema, con cursos con los que ven que pueden conseguir un empleo les da como un chute de energía y van muy motivados”*

De igual modo, dentro de las personas usuarias de los servicios sociales de base, existe un número de personas con características propias que dificultan su inserción en los programas formativos.

## El diagnóstico formativo para el empleo

### Tejido industrial y sus necesidades

El contexto socioeconómico que describe el alcalde de Altsasu/Alsasua es de mejoría de empleo. Considera que el empleo industrial es una fortaleza de la Comarca pero que es preciso diversificar con emprendimiento, turismo u otras actividades.

Por otro lado, estima el papel relevante de empresas tractoras como Sunsundegui que fue apoyada públicamente cuando estuvo en crisis. Hoy es un empleador directo e indirecto vital en la Comarca. Al igual que otras empresas industriales.

*“Hay que considerar la formación como un ecosistema como múltiples factores. Centros de Formación Profesional, Servicio Navarro de Empleo, Prácticas en Empresas, Universidad... Es preciso que estos agentes estén interrelacionados”*

Considera básica la participación e implicación de las empresas en la detección de nuevas necesidades de formación. Así mismo, las prácticas en empresas son garantía de empleabilidad.

*“Aquí las necesidades de las empresas las conocemos muy bien, los perfiles técnicos que se demandan están muy definidos, ahora bien el problema gordo es encontrar esos perfiles aquí entre el grupo de personas desempleadas, la distancia a nivel formativo es muy elevada”*

En el tejido industrial destacan las empresas del metal las cuales admiten dificultades para cubrir vacantes, en algunos casos incluso puestos críticos que afectan a su productividad.

Si bien la economía de la zona tiene síntomas de recuperación económica, se reconoce que los procesos de selección suponen un desafío para muchas empresas. En un contexto en el que la crisis golpeó con dureza, hay ofertas de empleo que se quedan sin cubrir dado que las personas no cuentan con la formación y competencias exigidas para tales puestos.

*“El gap entre lo que hay y lo que nos piden las empresas es tan grande que darle salida a eso es difícil, yo creo que eso es el kit de la cuestión, la demanda por parte de las empresas de una forma muy por encima de lo que tiene la gente y darle esa formación es harto difícil partiendo de la base que tienen”*

Un porcentaje importante de las personas en desempleo cuenta con un bajo nivel formativo, este hecho acarrea unas reducidas posibilidades de emplearse en las empresas de la zona. Las personas entrevistadas afirman que si bien hay personas que han aprovechado su tiempo en desempleo para formarse, existe un elevado número de personas cuya base de partida es insuficiente incluso para realizar certificados de nivel 1.

*"Hay empresas que se están planteando vender la nave e irse a Pamplona ya que ahí es más fácil encontrar gente y no tienes todos estos problemas"*

La sombra de la deslocalización y el temor a perder competitividad por no dar salida a los aumentos de producción hacen que las empresas comiencen a buscar a trabajadores en otras comunidades del Estado. Si bien hay un deseo de contratar a personas de la zona, el hándicap de la baja cualificación supone una barrera de primer orden. Desde las empresas se manifiesta su voluntad en apostar por la formación interna pero siempre que no suponga un desajuste importante para sus cuentas.

#### **FORMACIÓN PARA TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS**

Cursos de formación gratuitos para trabajadores y desempleados en Sakana.

El 70% de las empresas considera de utilidad estos cursos.

Las empresas sugieren cursos técnicos del metal, en especial de mecanizado para trabajadores y desempleados. Cursos de mecanizado, soldadura, mantenimiento, electricidad, pintura, hidráulica, interpretación planos, idiomas, etc.

En general consideran que cualquier curso de formación en zona y gratuito es interesante, pero en estos cursos deben de tener en cuenta las necesidades de las empresas y por lo tanto de los trabajadores.

Para AES los cursos de formación que se realizan actualmente son insuficientes y poco adaptados a las necesidades de las empresas. La normativa actual deja la oferta gratuita para trabajadores y desempleados en Sakana, en manos de centros de formación poco interesados e implicados, lo que ha llevado a la práctica desaparición de esta oferta.

*Extraído de Memoria "Estrategia de formación para el sector industrial de Sakana"*

## La oferta formativa en la zona

*“Casi diría que el desajuste entre la oferta formativa que se ha podido encontrar aquí y las necesidades que uno escucha que tienen las empresas ha sido muy grande, tenemos el instituto, pero fuera de él resulta más fácil hacer cursos de ofimática que aquellos más técnicos”*

La adecuación entre las especialidades formativas impartidas en Sakana y las necesidades de empleo de la zona ha tenido un desajuste importante. Las personas entrevistadas comparten esta visión exponiendo que las empresas de la zona son capaces de absorber a personas con formación técnica para sus procesos industriales. En esta línea remarcan la importancia de la formación base con la que parten las personas, que es en muchos casos no cuentan con competencias básicas o tienen problemas con el idioma, en alusión a personas inmigrantes.

La situación de partida de muchas de las personas en desempleo ha condicionado la oferta formativa motivando la realización de cursos de competencias elementales y de inmersión en competencias digitales.

*“Tenemos a personas que nunca han estado delante de un ordenador, pero también te encuentras que tienen muchos problemas con las matemáticas más básicas y claro, les dices de hacer un curso de matemáticas, gramática, etc. y no lo asocian con el empleo y la mejora de su empleabilidad, es gente que tiene mucha dificultad con el aprendizaje”*

Ligado a estos talleres y cursos sobre competencias básicas, se da la circunstancia de no contar con suficientes espacios homologados para impartir formación en la zona.

*“Homologar un espacio cuesta mucho dinero, es una inversión importante, pero además me consta que las necesidades formativas son bastante técnicas, bastante específicas, no vale con poner un ordenador y un proyector, son aulas que requieren mucho material y una inversión fuerte que eso las empresas se lanzan cuando le ven rentabilidad”*

Existe la idea generalizada de que la juventud de Sakana acude en gran número a formarse a Goierri Eskola, con las consecuencias que conlleva el que se queden trabajando en empresas de Goierri para la economía de la zona. Según las estadísticas con las que cuenta CIP FP Sakana LH IIP, la población que acude a estudiar a Goierri no es tanta como la que se cree y en muchos casos se da porque se forman en grados que no se imparten en Altsasu/Alsasua. Además, parte de esas personas quieren estudiar en euskera, algo que no es posible en el CIP FP Sakana LH IIP.

Por su parte, Goierri Eskola no puede impartir formación para el empleo para personas de Navarra que acuden al centro ya que se realiza a través de Lanbide, la única posibilidad es a través del SEPE.

En el diagnóstico de la formación para el empleo realizado por los y las informantes clave, emerge la necesidad de llevar a cabo formaciones específicas para personas empleadas a fin de lograr que su empleabilidad no se vea dañada.

*“Aquí una persona con una formación técnica tiene que pasar algo para que no esté trabajando, estamos haciendo cursos para trabajadores para que mejoren su condición”*

A varios informantes clave causaba cierta extrañeza analizar la de formación para el empleo con personas desempleadas, exponían que los avances y cambios en los procesos productivos conllevan la necesidad de mantener formadas a las personas que ya están empleadas, de ese modo se afianzan los puestos de trabajo. La recualificación aparece como una necesidad.

Existe un consenso en la idea de vincular la formación profesional a la empresa pero aparecen varios elementos que merecen ser tenidos en cuenta:

Con la puesta en marcha del primer curso de FP dual en CIP FP Sakana LH IIP existe la duda de si las empresas son conscientes de la carga de trabajo que va a suponer para ellas, no sólo de los beneficios.

Analizando las cifras, hay un 85% de colocación entre estudiantes de CIP FP Sakana LH IIP, el índice baja porque muchas de las personas que estudian grado medio pasan a grado superior. Sigue vigente la idea de que obtener un título de formación profesional es sencillo pero debido a la dificultad, el número de estudiantes que acaba por promoción es bajo.

*“La formación profesional no es una elección de prioridad para los jóvenes y las jóvenes”*

*“Los centros de secundaria realmente no hacen, según mi punto de vista personal, una labor suficiente de sensibilización o de puesta en valor de lo que puede dar la Formación Profesional. Qué perfil, qué capacitación puede salir de una formación profesional. La gente está tirando a la universidad, hay muchos ingenieros y luego realmente en el mercado laboral ahora mismo, desde luego en Sakana, es mucho más necesario un perfil de formación profesional que una ingeniería. Aunque sí que es verdad que lo mejor recibido por parte de la industria es aquel ingeniero que ha pasado por una formación profesional”*

La estrategia formativa no desemboca generalmente, en ciclos formativos de grado medio o superior, el fin es ir a la universidad, por ello, al alumnado que saca buenas notas se le incentiva para ello.

### Valoración de la formación

A lo largo de las entrevistas con los y las informantes clave, se pone de manifiesto la importancia de conocer qué perfiles profesionales son demandados por las empresas a fin de tratar de ajustar en la medida de lo posible las diferentes acciones formativas a estos puestos.

*“Las empresas lo que ven es que la formación en Sakana se está reduciendo drásticamente y casi tiende a desaparecer, a las empresas les interesa que haya formación si es para desempleados para que se cualifiquen y tengan más posibilidades de colocarse porque uno de los problemas importantes y grave tiene que ver con la falta de personal cualificados”*

Si bien, en el diagnóstico de la oferta formativa de la zona hay miedo a que desaparezcan las diferentes acciones al no haber agentes interesados en concurrir a las convocatorias. En párrafos anteriores se expone la importancia de no disponer de las suficientes aulas homologadas como elemento desmotivador para la organización de acciones formativas. Este temor a quedarse sin acciones formativas responde a la tendencia de disminución de cursos ofertados en la zona cuyo número ha menguado de forma importante.

*“Se ha pasado de hacer 20 cursos al año históricamente a una media 4-5 y la sensación es que el temor de que igual el año que viene no viene nadie, que nadie echa a las convocatorias, tenemos este miedo a quedarnos sin formación en la zona, que igual hay que buscar algún centro de formación y llegar a un acuerdo, nosotros hemos llegado a organizar cursos pero luego no tiene ningún sentido tener que cumplir las mismas condiciones que Pamplona con el ratio de alumnos, supone mucho esfuerzo y nosotros hacemos ese esfuerzo en beneficio de las empresas y de hecho lo hemos hecho teniendo un escaso beneficio, nunca ha sido un negocio, era un servicio a las empresas y a las personas”*

La coordinación y comunicación es muy fluida con la Oficina del SNE, los y las informantes clave entienden que los cambios en las iniciativas formativas deben impulsarse desde lo público.

Existe un estudio sobre capacidades y necesidades del sector industrial y se va a poner en marcha la mesa de formación de Sakana.

## FORMACIÓN PARA TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS

Cursos de formación gratuitos para trabajadores y desempleados en Sakana.

Las empresas consideran que en general cualquier curso de formación en zona y gratuito es interesante, pero estos cursos deben de tener en cuenta las necesidades de las empresas y por lo tanto de los trabajadores. El 70% de las empresas considera de utilidad estos cursos.

La actual normativa del Convenio Intersectorial deja la oferta formativa gratuita para trabajadores y desempleados en manos de los centros de formación. Estos centros concurren en condiciones poco favorables y terminan ofertando cursos generalistas y los más factibles para ellos, sin tener en cuenta las necesidades de las empresas.

Los cursos no tienen en cuenta las necesidades de las empresas y se han reducido drásticamente hasta la práctica desaparición de la formación para trabajadores y desempleados.

Los Certificados de Profesionalidad son adecuados pero insuficientes. Las empresas tienen necesidades en esos perfiles profesionales y pueden cubrir alguna demanda para puestos de baja cualificación, pero las empresas demandan para esos puestos grados de formación profesional o una mayor cualificación y experiencia.

Para el 25% de las empresas la falta de cursos de formación en Sakana es una carencia importante y una desventaja competitiva.

Conclusión: la formación para trabajadores y desempleados en Sakana es claramente insuficiente e inadecuada a las demandas formativas y perfiles profesionales de las empresas.

*Extraído de Memoria "Estrategia de formación para el sector industrial de Sakana"*

La valoración que se hace de la formación es muy importante, si bien desde los Servicios Sociales de Base exponen que para sus personas usuarias, siguiendo el ejemplo de la Pirámide de Maslow, cuentan con otras prioridades.

Respecto al desajuste entre oferta formativa y necesidades empresariales, se recoge que los perfiles demandados están muy claros y que ya se han difundido. Se remite a las barreras de la baja cualificación entre las personas desempleadas, los recursos para el desarrollo de las acciones y la movilidad. Desde diferentes entidades se expone la urgencia de superar de estos elementos y de la necesidad de contar con los recursos suficientes para que en esta relación todo el mundo salga ganando, las personas desempleadas, los agentes que imparten formación y las empresas.

Se resalta que lo urgente es cubrir las vacantes actuales, en materia prospectiva no se ha reflexionado sobre futuros itinerarios, con los tiempos que manejan las empresas, la adaptación a los nuevos modelos y procesos y productivos se realiza sin movimientos bruscos.

Respecto a la orientación laboral se plantea que desde los centros de educación secundaria no se hace suficiente labor de puesta en valor de la formación industrial siendo una salida con alta empleabilidad en la zona. A quien mejor reciben las empresas es al ingeniero que previamente ha pasado por formación profesional.

Se está siguiendo una estrategia para poner en valor la FP pero desde el CIP FP Sakana LH IIP no aprecian que se reviertan los números.

*“Al final, ante este panorama muchas empresa están apostando por formar ellos mismos a la gente que tienen contratada, antes de seguir buscando fuera intento aprovechar lo que ya tengo”*

Desde la Asociación de Empresarios de la Sakana se expone que las empresas asumen cada vez más que tienen que apostar por hacer formación interna.

## **Las barreras para el acceso a la formación para el empleo**

La explicación a la realidad formativa en la Sakana es multifactorial, se identifican una serie de elementos que inciden de forma significativa en el escenario actual:

### La dispersión geográfica

La dispersión geográfica de Sakana es un punto a tener en cuenta ya que engloba tres valles y quince municipios.

Hay buenas conexiones y un buen transporte público, no obstante cuando la formación se realiza en Pamplona la movilidad supone una barrera importante.

*“Hay gente que está muy motivada que la movilidad si no tiene dificultades la solventa, luego las complicaciones de cada uno para los gastos de desplazamiento, de conciliación, porque no es lo mismo hacer un curso de dos horas que emplear cinco en transporte. Cuando la gente está muy motivada esas barreras son más pequeñas pero cuando la gente no siente que la formación es útil y que abre puertas, se plantea el tener que mover esas distancias”*

De acuerdo a la movilidad, los informantes clave señalan que aunque el grueso de las personas en desempleo se localizan en los grandes municipios, son las personas residentes en pequeñas localidades las que están más acostumbradas a desplazarse.

Por una parte nos encontramos con personas que tienen problemas para desplazarse por carecer tanto del carné de conducir como de vehículo propio, por otra parte, las ayudas o becas para el transporte generan mucha inquietud por la inseguridad que supone tener que adelantar el dinero y no saber si se van a cobrar en su totalidad. Los y las informantes clave exponen que en muchos casos, las personas tienen que adelantar y poner de su bolsillo el dinero para acudir a la formación y en ocasiones el hecho de tener que acudir a formarse a Pamplona les exige un desembolso inicial importante.

También se considera que los polígonos industriales están muy anticuados y se propone una renovación de infraestructuras, accesos, etc. para adecuarlos a las necesidades actuales.

### Baja cualificación, un denominador común

Los informantes claves expresan que ni el centro de formación profesional ni el Servicio Navarro de Empleo tienen dificultades para cubrir puestos de cualificación media con la tipología de persona desempleada existente en la zona ya que es muy complicado reconvertirlas. El éxito de la formación tiene mucho que ver con las personas con las que se cuenta y su formación de base.

Se mencionan “los problemas heredados”, refiriéndose a jóvenes que llegan al SNE con fracaso escolar. Desde la oficina existe la duda de hacia dónde derivar a estas personas ya que creen que deberían hacer un curso de competencias clave pero para ellas es como volver a las aulas de donde salieron por diferentes motivos. Asimismo consideran que debido a la cercanía existente con las personas usuarias, en ocasiones acaban realizando funciones que no les corresponden.

Se detecta compromiso en la formación por parte del alumnado, pero hay quien no la finaliza por encontrar trabajo. También se da el abandono de determinadas formaciones por ser excesivamente duras, se considera que se exige mucho nivel. La actitud es determinante, las empresas buscan perfiles con proactividad.

Los informantes claves encuentran personas que han trabajado en procesos productivos, pero con “cero contacto” con ordenadores u otros elementos tecnológicos. Lo que ciertamente es una barrera actualmente.

En diferentes entrevistas se resalta que mucha gente acude a informarse sobre certificados de profesionalidad pero no pueden inscribirse por no disponer de los requisitos de acceso. Tienen que pasar previamente por la Escuela Para Adultos para formarse en competencias clave, algo que desmotiva porque no se le ve la aplicación práctica.

Hay personas que pasan de cursar competencias clave a certificado de profesionalidad y no pueden terminarlo por la dificultad que les suponen los contenidos, las operaciones matemáticas más básicas o las estructuras gramaticales más elementales.

Según los informantes clave, los ciclos formativos se hacen duros para las personas mayores porque son 6 horas al día 5 días a la semana y si tienen cargas familiares es complicado. Los Certificados de Profesionalidad se adaptan mejor a sus circunstancias pero se advierte que los certificados de profesionalidad no cubren las exigencias de determinadas empresas porque no consideran que el nivel sea suficiente y estiman que la duración de las prácticas es escasa (dos semanas, 80 horas). En general son poco conocidos y por ende poco valorados.

El abandono de la formación se produce en muchos casos por encontrar trabajo, no obstante, se trata de un trabajo altamente inestable al ser temporal.

### La realidad de la oferta formativa

*“La formación para el empleo y profesional es la palanca necesaria para un trabajo de calidad y sostenible”*

El alcalde de Altsasu/Alsasua demanda una mayor inversión en contenidos formativos para el empleo y para la formación profesional. Desde una mayor estima social de este tipo de estudios.

La realidad es que gran parte de la formación se imparte en el área metropolitana de Pamplona y esto supone una barrera de primer orden. Si bien es cierto que las últimas acciones formativas se han desarrollado en Arbizu, la mayoría de los cursos son programados en Pamplona. En esta línea, por ejemplo en la parte de Irurtzun se encuentra cierta asimetría con los recursos dado que al pertenecer administrativamente a Pamplona, dependen de la Educación Permanente de Personas Adultas (EPA) de Pamplona.

Atendiendo al volumen de población, se advierte que resulta muy difícil llegar a cubrir el mínimo de plazas exigido ya que en Sakana se aplica el mismo ratio de Pamplona.

*“Los certificados de profesionalidad parece que no están cubriendo las expectativas que tienen las empresas a nivel de formación. Las empresas están pidiendo una persona que tenga todo y un poquito más”*

### Ajuste entre oferta formativa y demanda empresas

*“Antiguamente pasábamos por las empresas y recogíamos la información y se la pasábamos al centro de formación, conjuntamente elaborábamos un calendario y programábamos actividades, la verdad es que el centro de formación no estaba muy interesado por cuestiones obvias de rentabilidad pero nosotros entendíamos que esos cursos eran imprescindibles para la empresa”*

Se aprecia desde la propia Oficina de Empleo, la necesidad de no perder la referencia como agente de formación para las empresas. Al debilitarse la conexión, no se transmiten las necesidades y demandas se transmiten en menor medida.

*“Los desajustes entre oferta y demanda han sido muy claros, homologar un espacio cuesta un dineral y las necesidades de la zona son muy específicas, muy teóricas en aspectos técnicos, entonces entre que no hay espacios suficientes para impartir formación y que no vale con llevar un cañón, muchas de las empresas que han pasado por aquí han optado no por lo fácil sino por lo menos difícil de sacar, aun así se ha devuelto un importante dinero para formación sin gastar”*

Con el cambio de normativa acudieron a ofrecer formación a Sakana empresas de fuera que no tenían un conocimiento amplio de las necesidades de la zona y que ofrecían cursos ajenos a las demandas de las empresas.

Alguna de las personas entrevistadas relata la existencia de economía sumergida principalmente en los servicios a domicilio como los cuidados en el caso de las mujeres y los pequeños arreglos y mantenimiento en el de los hombres.

En ocasiones, no se aprecia la utilidad de la formación. Existe el discurso que la considera un “sacadineros” y que en según qué puestos se puede trabajar igualmente con o sin titulación. Por lo tanto, en determinados sectores no se le da valor.

*“Al final si no te exigen la titulación dices, total para qué voy a estudiar si uno ejerce el mismo puesto de trabajo con o sin titulación”*

Los certificados de profesionalidad no se exigen para muchos puestos por lo que la gente no ve el beneficio de cursarlos.

*“Últimamente vemos que se están haciendo muchos talleres de competencias digitales, buscar trabajo con el ordenador y así pero si sólo ponemos la herramienta y la persona no es capaz de hacer un seguimiento de los procesos de selección a los que se ha apuntado no conseguimos nada”*

En lo que tiene que ver con las competencias digitales se expone que se están realizando acciones formativas en cierto modo ineficaces dado que las personas se inscriben en portales de empleo online estilo Infojobs pero luego no realizan un seguimiento de la evolución que tienen las diferentes ofertas a las que se han inscrito. En esta línea, desde los Servicios Sociales de Base plantean que este seguimiento no puede realizarse porque el trabajo diario no permite realizar estos seguimientos individualizados.

## Un resumen del discurso de los informantes claves sobre la empleabilidad

- Se pone en evidencia la progresiva recuperación de la actividad económica en la zona.
  
- Las empresas industriales demandan perfiles técnicos y al no encontrarlos en el área están comenzando a buscarlos en otras áreas. Se detectan dificultades para encontrar personas con la formación requerida. Diferencias entre empresas por sector de actividad.
  
- Se detecta una preocupación de las empresas a dejar de ser competitivas por no poder cubrir las vacantes.
  
- Las empresas apuestan por la formación interna ligada a la valoración positiva de un carácter proactivo.
  
- Se entiende muy difícil recualificar y reinsertar a las personas mayores de 50 años que en muchos casos, están fuera del marco laboral.
  
- Se aprecia una dificultad de las mujeres en el acceso al mercado laboral de la zona por estar muy masculinizado. También se complica su acceso a la formación debido a las tareas de cuidados que desempeñan, siendo ellas quienes las llevan a cabo mayoritariamente.
  
- Se constata una buena actitud y predisposición hacia la formación de las personas desempleadas aunque se debe potenciar para no derivar en desmotivación.
  
- Se valora la importancia de la orientación y el acompañamiento. Se destaca la importancia de trabajar aspectos emocionales y la motivación.
  
- Se resalta la importancia de la formación dirigida a necesidades concretas de la zona.
  
- Existe evidencia de una fuerte vinculación social al territorio.

- Las personas desempleadas quieren formarse y emplearse en la zona, según los informantes claves.
  
- La movilidad se aprecia como un hándicap debido a la dispersión geográfica y al coste extra que supone para las personas desempleadas en formación.
  
- Las empresas acuden a otras fuentes como ETTs, Infojobs, terceros, etc. para conseguir cubrir puestos vacantes.
  
- En cuanto a la coordinación con el SNE-NL se destaca la relación de cercanía existente con la oficina, las empresas locales. Se han realizado referencias muy positivas hacia el director de la Oficina de Empleo.
  
- Cobrar prestaciones, renta garantizada sin compromiso laboral o de inserción se aprecia como un elemento desincentivador por parte de las personas entrevistadas.
  
- Se considera que la oferta formativa es limitada.
  
- Los y las informantes clave afirman que las relaciones entre las diferentes entidades han mejorado mucho. Referencias positivas hacia el proyecto ERSISI.

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

### Certificados y la formación con compromiso de empleo

*“Tenemos la fórmula de la formación con compromiso de contratación, habría que explotarla porque es muy atractiva para las personas y después la realidad es que muchas empresas los desconocen y para determinados puestos de operario aunque pidan una FP completa de electricidad, a lo mejor con un certificado sería suficiente para ocupar un puesto”*

*“Ahora mismo tenemos la experiencia reciente de un curso que hemos realizado con mujeres y el resultado ha sido muy positivo ya que varias se encuentran trabajando en un supermercado de aquí en el pueblo, el otro día me decía una persona que finalmente no fue contratada que la experiencia le había venido muy bien y que se había relacionado con muchas personas durante el período de prácticas”*

En el momento de hablar de formación para el empleo encontramos un amplio consenso de cara a los certificados de profesionalidad. No obstante, el principal hándicap es la dificultad para encontrar personas dispuestas y en disposición de realizar el certificado, “¿de dónde sacamos la gente?”, plantean.

Desde los Servicios Sociales de Base exponen que por el tipo de perfil que manejan, la formación en competencias clave es algo esencial ya que las personas usuarias no tienen una formación previa y además éstas suponen la llave hacia otros cursos. Este tipo de formación se alarga mucho en el tiempo, por ello al ser cursos más generalizados plantean la idea posibilidad de descentralizarlos acercándolos a estas áreas más rurales, aquellos que son más específicos se entiende que es más complicado.

*“Si les dices toma tienes que hacer matemáticas y lenguaje te dicen que no, pero si les dices, mira este curso de limpieza, mira, todas estas empresas están relacionadas con este curso, ellos saben que esas empresas están contratando porque se va corriendo la voz y luego que esa formación de limpieza les da otras opciones”*

Atendiendo a ese tipo de perfil, desde servicios sociales de base se inclinan hacia un modelo que contemple vías de vinculación a la empresa desde cero, estudiar la forma de hacer algún tipo de formación práctica sin grandes requisitos y a poder ser en la zona ya que los desplazamientos son “terribles” para estas personas.

## Programas integrados de formación y empleo

*“La realidad es que las personas mayores están ahí colgadas, también tenemos jóvenes que dejaron el instituto y no se enganchan con nada, hay que estudiar mecanismos que han dado experiencias positivas y que pueden generar puestos de trabajo...”*

En la Sakana uno de los colectivos sociales más vulnerables es el que tienen que ver con las personas mayores. En este sentido, los “PIFEs” se perciben como una herramienta para dotar de una mayor empleabilidad a este colectivo. Los programas integrados de formación y empleo están dirigidos prioritariamente a personas desempleadas de larga duración (más de 12 meses en desempleo en los últimos 18 meses) y a personas mayores de 30 años que necesiten procesos de cualificación, recualificación o adaptación al mercado de trabajo.

## Coordinación entre entidades

La coordinación entre las diferentes entidades con incidencia en el territorio es fundamental para el desarrollo de las políticas públicas y desarrollo de la zona.

*“Yo creo que el Servicio Navarro de Empleo podría llegar mucho más allá pero esto no está solo en manos del técnico, sino de cómo está estructurado el Servicio Navarro de Empleo. De qué tipo de relaciones tiene por ejemplo con Lanbide. Muchas veces nosotros también hemos buscado gente para la Agencia de Desarrollo y cuando vas a buscar un perfil tenemos el problema de que si lo pones en el Servicio Navarro de Empleo no lo puedes poner en Lanbide en Agurain”*

*“Deberíamos ser capaces de trabajar mucho más en coordinación en la búsqueda de perfiles profesionales con otras agencias tanto del Goierri como de la zona de Agurain que es que están limítrofes, incluso con Pamplona”*

Debido a la cercanía geográfica y relacional tanto con Álava como con Guipúzcoa, en muchas de las entrevistas realizadas se propone incrementar la coordinación con Lanbide así como algún tipo de convenio que permita la búsqueda de profesionales en Agencias del País Vasco.

*“La coordinación yo creo que es buena. Miguel Ángel es un amor, está muy dispuesto. Pero yo creo que nos falta eso, somos muy conscientes de la problemática todos y hemos hecho una puesta en común bastante potente de qué es lo que cada uno veía, cómo lo veía”*

En todos los casos la coordinación con la Oficina de Empleo de Altsasu/Alsasua y con otras entidades de la zona se ve como muy positiva. Se aprecia el apoyo continuo que presta la Oficina y su involucración con diferentes proyectos.

*“Yo creo que ya hay que actuar. Estamos en un momento muy bueno para empezar a andar”*

Por otra parte, se considera que en los últimos años se ha hecho un trabajo muy potente de diagnóstico y evaluación sobre la realidad de Sakana, trabajo realizado en común gracias a la colaboración entre la Oficina de Empleo y las diferentes entidades de la zona. Sin embargo, y esto se considera un punto muy positivo, las personas entrevistadas están muy motivadas para empezar a poner en marcha las actuaciones necesarias para cambiar las problemáticas detectadas.

### Vinculación con el territorio

A través de las entrevistas se ha corroborado que la vinculación con el territorio es muy alta.

Está prevista la puesta en marcha de una desarrolladora de proyectos en Sakana.

*“La coordinación es adecuada pero nos hace falta empezar a trabajar en equipo. Ya no solo evaluar o dar nuestra opinión o poner en común, sino empezar a trabajar en equipo. Nosotros la idea que tenemos es la creación de la Mesa de Formación, la dinamización de la Mesa de Formación de Sakana, que es lo que vamos a poner en marcha este año o, por lo menos, una de las acciones que se va a llevar a cabo es la búsqueda de estructuras para la búsqueda de perfiles, por lo menos buscar qué canales hay que seguir, qué teclas hay que tocar para que tú puedas cubrir ese perfil que te está pidiendo una empresa de ese sector”*

Además, se va a poner en marcha la mesa de formación de Sakana.

Las personas entrevistadas observan prioritario impulsar y poner en valor el centro del CIP FP Sakana LH IIP ya que se considera que su buen hacer no está suficientemente reconocido en la zona y puede ser uno de los motivos por los que la juventud de Sakana acude a otros centros para continuar su formación. Para ello se propone la renovación de su página web modernizándola y haciéndola más accesible. También, creen necesario llevar a cabo una campaña de marketing y puesta en valor en la que se informe de todas las posibilidades que ofrece el centro, resaltando la formación para el empleo, con el fin de acabar con cualquier concepto negativo que pudiera

persistir. Además, se cree conveniente una mayor relación con las empresas para adaptar la formación a sus necesidades y que el alumnado conozca la realidad del mercado laboral y tenga mayores posibilidades de inserción posteriormente.

*“Con el SAD tenemos un problema y es que cuando necesitamos a personas para sustitución no tenemos gente, hay trabajo, hemos hecho pruebas pero se ha presentado muy poca gente, vemos la necesidad de formar a personas en este perfil porque no solo están los servicios y las residencias sino que cada vez más hay particulares que contratan estos servicios de cuidados y la gente no está formada, me parece muy importante hacer una formación sociosanitaria de este tipo en la Sakana”*

Al hablar de empleo en la Sakana un elemento recurrente son las referencias a la industria del metal, no obstante y en virtud de las características sociodemográficas de la comarca, se reclama poner atención en el sector servicios. Se ha detectado la necesidad de formar a personas en aspectos sociosanitarios ya que el Servicio de Atención Domiciliaria (SAD) corre el riesgo de verse afectado por una falta de personal. Para garantizar el relevo profesional así como dar salida a necesidades de particulares o residencias.

*“La verdad es que sin desmerecer el trabajo que realizan en Pamplona pero entendemos que por la cercanía que hay, estaría muy bien el poder trabajar muchas cosas juntos, con la gente de Alsasua, los de Arbizu... bajo mi punto de vista, el hecho de estar aquí nos hace conocer mejor las problemáticas y demandas que hay por lo que entiendo que la respuesta sería más efectiva”*

En esta vinculación al territorio, desde las localidades que dependen administrativamente de Pamplona se busca articular fórmulas de relación y proximidad para las trabajar entre los tres valles.

### Relación con el tejido empresarial

Se considera imprescindible estar en contacto con el tejido empresarial para conseguir el mayor grado de acierto con las medidas impulsadas. La información sobre el estado de las empresas, sus demandas y preocupaciones se consigue con una relación cercana. Hay canales establecidos pero una de las claves es dar un paso más.

Desde diferentes entidades apuntan a que realizando trabajos de prospección de la zona, la información de cara a organizar acciones formativas sería de un mayor calado en el sentido de que ésta fuese dirigida a las necesidades concretas de las empresas. En esta línea se apunta que para superar la barrera de la baja motivación, el hecho de

afinar con la formación hace que las personas perciban que ese curso ha sido organizado por una necesidad real y con una expectativa de empleabilidad.

*“Nosotros creemos que el modelo de hacer una prospección con la empresa, ver qué necesidades tiene, ver qué puestos necesita y plantear si procede una formación con compromiso de contratación, nos parece un modelo muy práctico y con el que seguramente tengamos menos problemas para llenarlo”*

En ese contacto con las empresas se expone la importancia de que vean al Servicio Navarro de Empleo como un referente, la gestión telemática ha contribuido a reducir ese contacto presencial en la oficina.

*“Verdaderamente, lo que tenemos que hacer es la labor comercial que hacían las ETTs, estaban tan en contacto con las empresas que conocían perfectamente cuales eran sus necesidades y demandas”*

Desde diferentes entidades apuntan hacia esa línea remarcando la importancia de que sea el SNE-NL quien lidere estos contactos. Por otra parte, las empresas de trabajo temporal no organizan acciones formativas.

Otra propuesta es crear un sello que distinga y reconozca a las empresas que colaboran de forma activa con el Servicio Navarro de Empleo.

Una alternativa planteada a la carencia de espacios para la impartición de acciones formativas es la de estudiar colaboraciones con fábricas de la zona, la idea es realizar cursos en empresas reales y con procesos reales, es decir, no realizar “un simulacro en el taller”. En esta línea se llega a proponer una aplicación de esta fórmula cuando se realiza formación con compromiso de contratación, la empresa puede ver cómo se desenvuelven las personas.

## Relación con las personas desempleadas

El alcalde de Altsasu/Alsasua pone en énfasis la vulnerabilidad de parados mayores de 55 años que fueron despedidos por la crisis de empresas iniciada en 2008.

*“El proyecto ERSISI es una herramienta de acompañamiento y tutoría social imprescindible para los más vulnerables”*

Por otro lado, también pone en valor el papel de Cederna Garalur para el fomento del emprendimiento como nuevo nicho de empleo.

La principal ventaja de Sakana es la dimensión de su población, esa relación de proximidad facilita el vínculo y el conocimiento de sus problemáticas. En las referencias a la relación con las personas desempleadas emergen discursos referentes a la exteriorización de una baja autoestima.

*“La gente tiene muy poca seriedad, se inscriben y al final no vienen o se inscriben y faltan muchísimo. No sé de qué manera pero hay que buscar también un compromiso por la otra parte, porque como es gratis no ven lo que cuesta. Yo he llegado a pensar que incluso habría que cobrarlo, aunque luego lo devuelvas”*

Al igual que en la Ribera de Navarra, se resalta la dificultad con la que se topan las entidades dedicadas a impartir formación para cumplir con las ratios exigidos a la hora de poner en marcha un curso. De igual manera, se enfrentan al problema de la falta de asistencia o al abandono de la formación. En el caso de Sakana, se afirma que los abandonos son en su mayoría porque la persona en cuestión encuentra empleo. Se propone poner en marcha estrategias para obtener un compromiso de asistencia por parte de las personas que se forman y se llega a plantear el cobro de una cantidad a modo de fianza que se devolvería en el caso de llegar al mínimo de asistencia exigido.

*“Si tienes gente que justo tiene los estudios básicos no puedes meterles en un certificado porque no pueden coger esas competencias. Yo creo que realmente reconducir ese sector de la población al sector industrial, por las necesidades que tiene ahora mismo el sector, es muy complicado. Por una parte, hay que ver ese perfil de personas desempleadas a dónde se pueden reconducir o qué es lo que tenemos que crear para que esas personas puedan acceder al mundo laboral y por otro lado, cómo podemos suplir esa falta de trabajadores cualificados que tienen las empresas”*

Una oportunidad detectada por parte de las personas entrevistadas es el crecimiento de la oferta de empleo por la mejora de la economía. Por otro lado, esta situación también es debida a la especialización y nivel de formación que actualmente requieren las empresas que lleva a que no haya sustitución para muchas de las personas que se están retirando.

Por este motivo, se detecta la necesidad de recualificar a parte de la población en desempleo para que se adapte a las necesidades actuales de las empresas. Sin embargo, en algunas de las entrevistas se reconoce que gran parte de estas personas desempleadas no cuentan con la formación de base requerida para su recualificación. En estos casos se propone buscar o incluso crear otro tipo de itinerarios para asegurar la empleabilidad de estas personas.

Se considera necesario trabajar el tema de las actitudes y la implicación ya que se manifiesta la existencia de baja motivación debida a las circunstancias laborales y personales.

*“Hay que hacer una nueva visibilización de cómo son los trabajos y eso se puede relacionar con el empleo femenino porque siempre se parte del hecho de que no es trabajo de esfuerzo, hoy en día todo está preparado para evitar los esfuerzos, tienes el puente grúa, una Fengui, el transpalé, ya no tienes problemas en ese sentido, lo que hay que trabajar es que una empresa tiene en la cabeza que hay trabajos que son para hombres pero que también podía estar la figura de una técnica de mantenimiento chica, son puestos en los que ya ni te ensucias, es ir con el portátil y que ahora tal y como está montada la industria, pues a los empresarios les da yuyu a las mujeres parece que igual, pero creo que eso que hay que cambiar la tendencia, si tienes en este caso a una mujer capacitada hay que darle la oportunidad y sobretodo cambiar el chip”*

Ligado a la idea de las oportunidades, desde diferentes entidades se quiere poner en valor la figura de la mujer que ha estado excluida de puestos en la industria. Se plantea la necesidad de “un cambio chip” ya que con los cambios introducidos, los procesos industriales no tienen nada que ver con la imagen que se tenía antaño.

## El acompañamiento, más allá de la orientación

Atendiendo a los perfiles con los que trabajan en los servicios sociales de base, se remarca la importancia de la sensibilización, de la cercanía.

*“Me acuerdo hace tiempo cuando el Servicio Navarro de Empleo subvencionaba unas orientadoras laborales, venía todas las semanas y aunque el arranque igual cuesta un poco, esa orientadora todos los días que venía estaba a tope, la necesidad existe y yo creo que hoy en día que venga una persona con un portátil, el que pueda atender tanto aquí como en Uharte-Arakil o Lekunberri es fundamental porque la gente con la que trabajamos en servicios sociales necesita una cercanía, esa cercanía de conocer a la persona, de tener un acceso fácil, de tenerla cerca...”*

En cuanto a orientación y seguimiento, se sugiere que en localidades como Irurtzun, Lekunberri o Uharte-Arakil, acuda semanalmente una figura de orientación del SNE-NL que guíe en la búsqueda de empleo de forma más personalizada. Al darse un seguimiento “de cercanía”, en esta orientación se trabajaría la importancia de la formación mejorando las competencias a fin de ir aumentando la empleabilidad. Los y las informantes clave exponen que a través de la sensibilización los efectos se consiguen a largo plazo, supone una actitud, un trabajo constante a base de repetir y “tocar a la puerta un día y otro día”. La sensibilización tiene una gran importancia porque con determinados perfiles supone la principal fuente de motivación.

Se detecta que falta cultura de emprendimiento; no existe conocimiento de los conceptos más básicos como los epígrafes que contiene una factura o el lenguaje específico. Por ello se propone acompañar todos los cursos que se impartan con un módulo de capacidades emprendedoras que serviría no sólo para las personas que quieran poner en marcha un negocio sino para quienes trabajan por cuenta ajena e incluso para el mejor desenvolvimiento de la ciudadanía en su vida diaria.

*“Yo creo que a nivel social también hay que hacer mucho trabajo de concienciación en todos los jóvenes. No tienen como primera opción la Formación Profesional, históricamente es así”*

Las personas entrevistadas detectan que sigue imperando el discurso que afirma que el fin del alumnado de secundaria es cursar estudios universitarios y que muchas de las personas que acuden a Formación Profesional lo hacen porque no tienen la posibilidad de asistir a la universidad por cualquier circunstancia. Sin embargo, el mercado laboral de Sakana pide personas muy especializadas y con un grado de Formación Profesional. Se propone que desde los centros de educación secundaria se impulse y se ponga en valor la FP desde los servicios de orientación ya en la ESO o Bachiller.

En varias entrevistas se afirma que, aunque el conocimiento se está incrementando en los últimos tiempos, los Certificados de Profesionalidad no se han difundido suficientemente entre las empresas y éstas por lo tanto, ni los valoran ni los exigen. Por este motivo se cree que es muy necesario informar profusamente sobre los Certificados de Profesionalidad. Las personas entrevistadas opinan que de esta forma las empresas serían más proclives a demandarlos y sería una manera de motivar a las personas desempleadas a realizar la formación. Se considera importante que aunque sea formación no reglada se obtenga un título oficial y que se exija por parte de las empresas

*“La flexibilidad yo creo que es una de los principales barreras que tenemos que salvar”*

El futuro de la formación está, según las personas entrevistadas, en la flexibilidad y la adaptación. Cada vez se demanda formación más especializada y organizada a medida. Esto puede chocar con la normativa existente por lo que hay que encontrar cómo articular esa flexibilidad requerida. Un ejemplo expuesto es que hay ciertas personas que por sus características o su formación de base no pueden acceder a los Certificados de Profesionalidad con la norma actual. Se considera la posibilidad de bajar los ratios de matrículas por curso porque se afirma que el objetivo debe ser dar servicio, no buscar beneficio.

### Evaluación de impacto

*“Yo creo que sería muy interesante que el Observatorio fuese evaluando cómo van evolucionando ciertos parámetros. Por ejemplo, ciertos indicadores que no están aterrizados a nivel comarcal como las personas que se forman en Sakana ¿luego sabemos realmente si esas personas encuentran trabajo, si no lo encuentran? los estudiantes del Centro de Formación Profesional, dónde acaban trabajando, a dónde van ¿hay un impacto? Es complicado, yo lo entiendo, pero se pierde mucha información. No somos capaces de evaluar”*

En diferentes entrevistas surge la problemática de la imposibilidad de realizar evaluaciones de impacto. Sí que se evalúan las actividades y programas que se llevan a cabo pero no se conoce el impacto real que tienen sobre la sociedad a medio- largo plazo. Por ello se propone modificar la recogida de datos para tener información a nivel comarcal que permita analizar de qué forma ha influido determinada política o plan en Sakana y por extensión en otras zonas de Navarra.

## Formación para la incorporación inmediata

*“Otra cosa que nos dicen las empresas es que cuando se tienen que hacer algunas contrataciones por picos de producción que muchas de las personas que han realizado tanto un certificado como otras formaciones que no cuentan con los cursillos de prevención de riesgos laborales y esto al final retrasa su incorporación al puesto, porque la mayoría tiene que desplazarse, también me ha llegado algo parecido con la manipulación de alimentos.”*

Con cierta frecuencia se dan incrementos importantes de producción en las empresas de la zona lo que lleva a realizar contrataciones con cierta urgencia. No obstante, se detecta que la incorporación no es tan rápida como se desea porque las personas seleccionadas en muchos casos para cubrir esos puestos no cuentan con una formación previa en riesgos laborales, un paso previo a la incorporación al puesto. Estos cursos de PRL se desarrollan en su mayoría en Pamplona y tienen una duración aproximada de 20 horas presenciales más otra carga de trabajo no presencial. Desde diferentes entidades se demanda dotar de esta formación a las personas en búsqueda de empleo a fin de agilizar la incorporación en futuras contrataciones.

Al igual que en otras zonas del entorno, la población de Sakana está viviendo un envejecimiento progresivo por lo que se prevé que el sector de la atención sociosanitaria va a adquirir una gran importancia a corto- medio plazo. Actualmente se detecta una falta de personal cualificado para el Servicio Atención Domiciliaria (SAD) y los cuidados se están dando en las casas familiares. Por este motivo, se percibe que este es un nicho de empleo en el que hay que incidir formando a personas para que puedan desempeñar esta labor con la cualificación requerida.

*“Yo lo que veo es que sería interesante que los jóvenes se formaran en fundición porque ahora hay mucho trabajo en la zona. El problema es que no lo ven interesante y prefieren formarse en otros ámbitos, lo ven muy duro. Yo creo que se debería hacer una labor de orientación desde la escuela o el instituto”*

El sector de la fundición es muy importante en Sakana y actualmente existe la necesidad de cubrir puestos de trabajo por lo que se plantea organizar un curso para formar en este ámbito a las personas desempleadas. Sin embargo, se afirma que esta idea choca con las apetencias del alumnado que no lo considera un campo interesante debido, posiblemente, al imaginario que aún persiste.

## 7.- A MODO DE PRESCRIPCIONES

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

### Liderazgo Servicio Navarro de Empleo

Se constata un fuerte vínculo entre la Oficina de Empleo, las diferentes entidades y la sociedad. Ello nos hace proponer su mantenimiento, realzando dicho liderazgo social.

Se propone la creación de un sello que reconozca a las empresas que son socialmente responsables y que colaboran real y activamente con el Servicio Navarro de Empleo.

También se aprecia un avance significativo en la relación entre entidades de la Sakana con la puesta en marcha del proyecto ERSISI.

### Necesidades de las empresas en formación

Se recomienda potenciar una formación a medida. Aunque el costo sea mayor, se consigue dar salida a una necesidad.

Se estima conveniente caminar hacia una mayor adecuación entre las especialidades formativas impartidas en Sakana y las necesidades de empleo de la zona.

Se considera necesario mantener actualizado el estudio de prospección de empresas para poder anticiparse a las posibles necesidades futuras.

Se hace preciso incentivar la formación interna y continua en las empresas para que las personas empleadas puedan mantener puestos de trabajo que se vuelven cada vez más técnicos y específicos. Las empresas visualizan el riesgo de dejar de ser competitivas y alertan de fenómenos de deslocalización.

Una línea de trabajo propuesta es dar a conocer y hacer atractivos determinados puestos de trabajo del sector industrial con el objetivo de conseguir el interés de la juventud en formarse en esos ámbitos. Se propone realizar una campaña de imagen de puestos de trabajo.

Se considera necesario impulsar la formación industrial desde la educación secundaria, e incluso realizar un trabajo de orientación desde etapas anteriores (primaria).

Es materia de consenso que el compromiso de contratación por parte de las empresas tras la formación contribuye a incentivar la motivación del alumnado. Por ello, se recomienda medidas en esta línea.

### Movilidad

Sakana está compuesta por 15 municipios que abarcan una extensión de 305,5 km<sup>2</sup>. Esta circunstancia unida a la climatología adversa durante los meses de invierno, hace que se complique el desplazamiento en vehículo privado para asistir a formación. Por este motivo, se sugiere la creación de una red de autobuses que una los diferentes cursos para que más personas tengan posibilidad de acceso.

Dentro del proyecto ERSISI se plantea promover la prueba del servicio de autobús, porque afirman que ya no es el hecho de acudir a Pamplona sino que hay centros repartidos por el área metropolitana lo cual conlleva nuevos desplazamientos urbanos. Puesta en marcha de un proyecto piloto.

### Enfoque de género

Se propone poner en marcha medidas que fomenten el reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados, ocupados mayoritariamente por mujeres: lucha contra la precariedad, salarios más altos, etcétera. En definitiva, extender el enfoque de género a todas las políticas públicas para asegurar que la mitad de la población está incluida en todos los proyectos que se llevan a cabo desde la Administración.

Las mujeres continúan siendo, en la mayoría de los casos, las principales responsables del cuidado de descendientes, lo que supone una barrera a la hora de

acceder a la formación. Por ello, una de las medidas que se propone es organizar servicios de conciliación cuando la formación sea fuera del horario escolar. En Sakana el número de familias monomarentales es más alto que en otras zonas de Navarra.

Se considera necesario el reciclaje profesional, hay un elevado número de mujeres con estudios que necesitan ser revisados. Entre las mujeres prevalecen los estudios de administración pero se encuentran con la barrera idiomática euskera/inglés y el desconocimiento de las últimas novedades en informática.

### Bases de datos

Se sugiere realizar una revisión de los metadatos con los que se trabajan las búsquedas. Parte de los y las informantes clave creen que las personas no se inscriben adecuadamente limitando sus opciones de aparecer en resultados de búsqueda.

Se propone crear una base de datos compartida entre las diferentes entidades y que se mantenga actualizada con los perfiles de las personas en desempleo, para que la búsqueda de perfiles profesionales, para la formación o el empleo, sea más efectiva.

Por otra parte, se resalta la importancia de realizar evaluaciones de impacto de las medidas que se ponen en marcha, algo que no es posible llevar a cabo actualmente. Para ello, sería necesario crear nuevas bases de datos cambiando la recogida y tratamiento de los datos, aterrizándolos a nivel comarcal. Esta propuesta sería beneficiosa también para otros territorios de la Comunidad Foral

### Entidades que imparten formación

Se ha detectado la existencia de riesgo a que dejen de existir agentes que impartan formación a corto plazo por la escasa o nula rentabilidad que supone para las entidades organizar cursos en la zona. Se propone dar facilidades a las entidades interesadas en impartir formación. Un ejemplo sería adaptando a la realidad de la demanda en la comarca el número mínimo de personas participantes necesarias para que un curso salga adelante.

Ante la complejidad que supone encontrar profesorado, se propone tender hacia una vía de discriminación positiva para las zonas rurales.

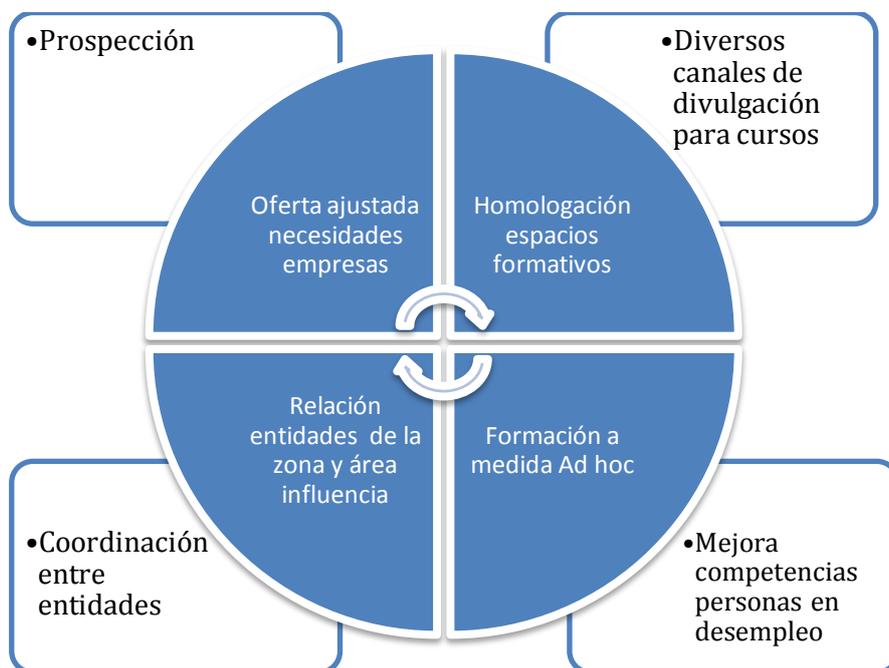
### Facilitar la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades

Se ve necesario facilitar que las personas con ciertas características de vulnerabilidad social puedan trabajar de una forma normalizada y con las mismas condiciones laborales, independientemente de la procedencia. Para ello, se propone medidas específicas para ello.

Un porcentaje elevado de las personas en desempleo cuentan con un dispositivo móvil, se recomienda trabajar en aplicaciones móviles muy intuitivas con las que puedan disponer de información de una forma accesible.

### Un modelo de ecosistema de formación para el empleo

Un modelo de ecosistema de formación para el empleo resultante de la información relevante sería:



Por otro lado, recordamos la línea del Plan Estratégico de la Sakana en Formación para el Empleo:

#### **ESTRATEGIA PARA UNA OFERTA DE CURSOS DE FORMACIÓN PARA TRABAJADORES Y DESEMPLEADOS EN SAKANA**

**Objetivos:**

Tener una oferta de cursos de formación gratuitos para trabajadores y desempleados en Sakana que sea adecuada a las demandas formativas y de perfiles profesionales de las empresas.

**Prioridad: Media.**

La actual normativa hace difícil conseguir este objetivo ya que dependemos de los centros de formación y no tiene en cuenta las necesidades de las empresas y el condicionante de ser una comarca pequeña y rural.

Esta dificultad y que la necesidad de esta formación no es crítica para las empresas, conlleva darle una prioridad media sobre todo si la comparamos con la trascendencia e importancia de las otras estrategias.

La formación ocupacional y para el empleo es importante desde el punto de vista de la gestión activa de empleo, de la orientación y cualificación de desempleados, de la inserción laboral, etc. pero desde el punto de vista empresarial no es tan trascendente por el nivel de cualificación y escasa cobertura que puede aportar a sus necesidades de trabajadores cualificados.

**Agentes:**

AES es la entidad que más relación tiene con los cursos del Convenio Intersectorial. El SNE y la escuela con la formación ocupacional. El resto de agentes en menor medida pero teniendo en cuenta sus actividades formativas.

**Líneas de actuación:**

Presentación de resultados y demanda de apoyo al SNE para resolver los problemas que impiden que Sakana disponga de una oferta formativa para trabajadores y desempleados. Discriminación positiva y adaptada a las circunstancias de Sakana.

Acuerdo con un centro de formación para disponer anualmente de una oferta de cursos. Definición de necesidades, áreas formativas, mapa de recursos formativos, colaboración y gestión, etc.

*Extraído de Memoria "Estrategia de formación para el sector industrial de Sakana"*

## 8.- COMPARATIVA ESTUDIO RIBERA-SAKANA

### PUNTOS COMPARTIDOS

- La baja **cualificación de partida** con la que cuentan las personas en desempleo es uno de los principales puntos en común. En su mayoría son personas que empezaron a trabajar desde muy jóvenes únicamente con la educación obligatoria (en casos sin finalizar) y en muchas ocasiones siempre en el mismo sector e incluso en la misma empresa. Con la llegada de la crisis se quedaron sin empleo y con poca formación.
- La **tipología de personas en desempleo de larga duración** también es similar en ambos territorios siendo en su mayoría personas mayores de 45 años y mujeres. La discriminación por sexo (mujeres) y edad (edad próxima a la jubilación y muy jóvenes) es una característica que comparten diferentes mercados de trabajo también en otras zonas.
- La dificultad en la **movilidad** es otro de los puntos en común. Son territorios muy segregados y esta es una de las barreras que aducen las personas en desempleo en el acceso a la formación.
- En el **ámbito laboral** tanto de la Ribera como de Sakana se continúan desempeñando los diferentes puestos de trabajo **según sexo**. Determinados sectores están muy masculinizados o muy feminizados. En ambos territorios son las mujeres quienes se dedican en mayor medida a labores de cuidado y al sector servicios en comercio, peluquería... Por su parte, en Sakana los hombres trabajan principalmente en el sector industrial y en la Ribera en el campo y construcción.
- La **cualificación y competencias** exigidas por parte de las empresas son cada vez más altas, lo que hace que la formación sea cada vez más especializada y que cueste encontrar personas con esos perfiles.
- En ambos territorios se ha detectado la **dificultad** de cubrir ciertas **ofertas de empleo**. Por una parte, por la baja formación de partida de la que disponen las personas en desempleo. Por otra, los informantes claves hablan de la necesidad de reactivar la empleabilidad en las personas que reciben prestaciones sociales. De hecho, el anunciado Plan de Inclusión Social va en esa línea.

- La **economía sumergida** es un hecho que se reconoce por parte de los informantes claves en ambos territorios; principalmente en los servicios a domicilio como los cuidados en el caso de las mujeres y los pequeños arreglos y mantenimiento en el de los hombres.
- Los **PIFES** son una fórmula que se adecúa a la realidad y necesidades tanto de la Ribera como de Sakana, siendo ambas áreas prioritarias para el desarrollo de esta modalidad de formación.
- En ambos territorios se detecta que existe una **barrera tecnológica** muy extendida entre ciertos colectivos. Esta barrera supone un hándicap a la hora de acceder a la formación, al empleo y para el desarrollo de actividades cotidianas.
- Los **Certificados de Profesionalidad** son cada vez más conocidos y valorados tanto por parte de las empresas como por la de las personas que se forman en ambos territorios. Sin embargo, aún requieren de un mayor conocimiento y aceptación por ambas partes.

## DIFERENCIAS

- La estructura de la población cambia en uno y otro territorio. Por ejemplo, la procedencia de la **inmigración** es diferente. En la Ribera un alto porcentaje de las personas inmigrantes son de origen magrebí por lo que las barreras idiomáticas impiden en muchos casos el acceso a la formación de este colectivo. En Sakana la procedencia es principalmente latinoamericana con lo que la barrera del idioma se difumina. Por otra parte, en Sakana existe un mayor número de **hogares unipersonales y monoparentales**.
- Otra gran diferencia es la estructura de la actividad económica. En la Ribera es fundamentalmente **agrícola y agroindustrial** y en Sakana, es **industrial**. Esto lleva a diferencias en las características de los empleos. Tanto en Sakana como en la Ribera, la **tasa de desempleo** se vio incrementada por encima de la media navarra. Sin embargo, Sakana ha vuelto a los niveles medios de la Comunidad Foral, algo que la Ribera aún no ha conseguido. Esta recuperación económica se ha dado gracias a una recuperación del sector de máquina herramienta.

- Debido a las características que lo definen, el ámbito laboral de Sakana tiene capacidad de absorción de personas con alta **cualificación**. Sin embargo, en la Ribera se produce el efecto contrario, siendo un mercado atractor de personas con baja cualificación.
  
- Se aprecia una mayor **participación y motivación** referida a la formación de las personas desempleadas en Sakana; debido a unas mejores posibilidades de empleo.
  
- En cuanto a la **difusión de los cursos de formación para el empleo**, en Sakana no se han detectado problemas.
  
- Se constata en Sakana un **área de influencia más externa** que en la Ribera. Su contacto con Goierri y zonas de Álava es continuo, tanto para cuestiones formativas, de empleo así como con Lanbide.
  
- En Sakana se percibe una mayor **prospección en empresas** y existe un amplio estudio de necesidades formativas para el empleo.

## ANEXOS

### Guion Entrevista informantes clave

- Aproximación general a la situación laboral en la Sakana, poniendo énfasis en la realidad de las personas desempleadas.
  
- Aproximación a la situación de la oferta formativa. Identificación de problemas.
  
- Mirada carencial, recoger las necesidades que tiene el colectivo de personas desempleadas en materia de formación. Necesidades detectadas en cuanto al acceso, a la temática, a la organización... ¿carencias? ¿barreras detectadas?
  
- Mirada apreciativa, recoger las potencialidades que tiene la entidad para atender estas necesidades. Identificación de ejes de mejora, ¿cómo fortalecer los servicios/recursos actuales?
  
- Mirada proyectiva con perspectiva abierta para recoger deseos y acciones de mejora.
  
- Propuestas para la vinculación de acciones formativas con el territorio. Nuevas líneas metodológicas de impartición e información.

## Guion Focus Group

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

## Índice de gráficos y tablas

Tabla 1. Población desempleada registrada (enero de cada año).	pág. 11
Tabla 2. Población potencialmente activa (16-64 años)	pág. 11
Tabla 3. Incidencia del desempleo a la población potencialmente activa (16-64 años)	pág. 12
Tabla 4. Datos de paro registrado a 1 de enero de 2018	pág. 12
Tabla 5. Sector Industrial de Sakana	pág. 14
Gráfico 1: Distribución porcentual de las personas desempleadas por Municipio, Edad y sexo.	pág. 13
Gráfico 2: Incidencia del desempleo respecto a la población potencialmente activa (16-64 años). Enero de cada año.	pág. 13

## Equipo



### Luis Campos Iturralde

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

### María Ibarrola Lostalé

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

### Gonzalo Reguera Zaratiegui

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