# Informe n°2



Análisis de las acciones del itinerario, su interrelación y su vinculación con la inserción laboral

## OBSERVATORIO DEL PLAN DE EMPLEO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA PARA COLECTIVOS VULNERABLES







### OBSERVATORIO DEL PLAN DE EMPLEO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA PARA COLECTIVOS VULNERABLES

Análisis de las acciones del itinerario, su interrelación y su vinculación con la inserción laboral

	entación s metodológicas	3 5
1.	ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS ACCIONES	7
1.1.	Participantes en las acciones de orientación, formación e intermediación 1.1.1. Orientación 1.1.2. Formación 1.1.3. Intermediación	9 9 10 12
1.2.	Participación en itinerarios. 1.2.1. Participación en orientación grupal 1.2.2. Participación en formación 1.2.3. Participación en intermediación 1.2.4. Personas formadas y preseleccionadas	13 13 17 27 29
1.3.	Otros indicadores de las acciones 1.3.1. Orientación 1.3.2. Formación 1.3.3. Intermediación	31 31 33 38
2.	INTERRELACIÓN ENTRE LAS MEDIDAS	45
2.1. 2.2. 2.3.	Relación entre orientación y formación Relación entre orientación e intermediación Relación entre formación e intermediación	47 54 56
3.	VINCULACIÓN ENTRE LAS ACCIONES Y LA INSERCIÓN	59
3.1. 3.2.	Datos de inserción Relación de la inserción con el itinerario 3.2.1. Relación orientación e inserción 3.2.2. Relación entre formación e inserción 3.2.3. Relación entre intermediación e inserció	61 64 66 68 71

# OBSERVATORIO DEL PLAN DE EMPLEO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA PARA COLECTIVOS VULNERABLES Informe Nº 2. Análisis de las acciones del itinerario, su interrelación y su vinculación con la inserción laboral. Departamento de Intervención Social. Plan de Empleo.

Edita: Cruz Roja Española C/ Rafael Villa s/n 28023 El Plantío-Madrid

Cofinanciación: Fondo Social Europeo

[Esta publicación se enmarca dentro del Programa Operativo Plurirregional "lucha contra la discriminación"]

Depósito legal: M-51427-2006 ISBN: 84-7899-205-7 Producción gráfica: carmendehijes@terra.es

Esta publicación ha sido editada en papel libre de cloro (TFC) no produciendo daños al medio ambiente en su fabricación.



### **PRESENTACIÓN**

resentamos el segundo informe del Observatorio del Plan de Empleo de Cruz Roja Española. En el primero, se ofrecía una panorámica general de los perfiles de las personas que participan en los programas de empleo de la Institución, y de las ofertas gestionadas desde sus dispositivos. Este segundo informe profundiza en el trabajo de los Servicios Integrados de Empleo (SIE), analizando las acciones de formación, orientación e intermediación que integran los itinerarios, las interrelaciones entre estas acciones y su vinculación con la inserción.

El informe nº 2 se enmarca en la estrategia general del Observatorio, de ordenar y sistematizar toda la información disponible con dos objetivos clave: por un lado, avanzar en el diagnóstico en el que se sustenta la intervención de Cruz Roja en materia de inserción laboral de colectivos vulnerables y, por otro, disponer de una nueva herramienta de evaluación para valorar la actividad realizada y mejorar el contenido de las acciones futuras.

En concreto, se ofrecen datos de la actividad de los SIE a nivel autonómico, como punto de referencia para la puesta en marcha de observatorios territoriales que analicen y amplíen la información aquí recogida. Se trata, por tanto, de un documento descriptivo dirigido exclusivamente a los equipos técnicos que trabajan en Cruz Roja en programas de inserción laboral, sin pretender reflejar la realidad del mercado laboral de las personas más desfavorecidas, ni la intervención que se realiza con ellas desde diferentes entidades públicas y privadas.

Esperamos que este informe, cuya elaboración y edición forma parte del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, añada utilidad a nuestra labor con estos colectivos.

> Juan Manuel Suárez del Toro Rivero Presidente de Cruz Roia Española



### NOTAS METODOLÓGICAS



a información que se ofrece en este informe se basa en el registro de datos en la Aplicación Informática de Cruz Roja, herramienta de gestión on-line, en la que se recoge toda la actividad realizada con cada persona. El 98% de las personas atendidas desde el Plan de Empleo de Cruz Roja están registradas en esta aplicación, por lo que la información extraída de ella es altamente representativa del total de participantes que forman parte de los programas y proyectos de empleo de la Institución.

El periodo de análisis del presente informe abarca desde el 1 de enero de 2004 hasta el 30 de junio de 2006, es decir, un total de 30 meses.

La complejidad de uso de la Aplicación, así como la heterogeneidad territorial y de proyectos del Plan de Empleo, dificultan un registro completo y con criterios únicos de todos los campos, lo que puede suponer cierto sesgo en el análisis de los datos obtenidos. Hay que decir también que mucha información se recoge en campos abiertos de texto no codificados, lo que limita las posibilidades de explotación estadística.

Aunque la Aplicación Informática contempla la posibilidad de anotar información en más de 300 campos, sólo 20 son de cumplimentación obligatoria, por lo que no se dispone de todos los datos de los participantes registrados. En este sentido se ha optado por utilizar, en la mayoría de los casos, porcentajes que relacionen el número de personas que cumplen una determinada característica con el total de personas que tienen registrada esa información.

En la vinculación de la formación con el resto de acciones que contemplan los itinerarios y con la inserción, hay que realizar una consideración metodológica importante: se utilizan dos clasificaciones diferentes, ambas homologadas internacionalmente, pero con diferente estructura, lo que dificulta claramente el análisis. En el caso de la formación se utilizan las Familias Profesionales, clasificación utilizada por el Ministerio de Educación y por el Ministerio de Trabajo para la Formación Profesional, reglada y no reglada respectivamente. Para la intermediación y para la inserción se utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), utilizada por los Servicios Públicos de Empleo y por el Instituto Nacional de Estadística. No existe una vinculación formal entre ambas, puesto que no tienen los mismos objetivos. No obstante, se ha establecido una aproximación genérica entre los grupos ocupacionales y las familias profesionales más representativos para el análisis que se pretende con este informe.

Para cuantificar el grado de relación entre las diferentes medidas y entre éstas y la inserción, se utilizan indicadores que se explicarán en la descripción de cada tabla. Estos indicadores son útiles en términos relativos, es decir, al comparar diferentes columnas o filas, o si llegara el caso, para realizar un análisis dinámico en el futuro.

En relación a los datos cuantitativos recogidos en las tablas, para facilitar su lectura, se han eliminado algunos datos pocos representativos. Señalar también que el ajuste de decimales puede generar valores en los ratios, aparentemente inexactos.

### **NOTAS METODOLÓGICAS**

Este informe se limita a las acciones del itinerario por cuenta ajena, es decir, de orientación, formación e intermediación, y no se analizan las acciones de autoempleo y creación de empresas, que serán objeto de estudio en un próximo informe.

En definitiva, hay que decir que el presente informe, a pesar de las limitaciones metodológicas mencionadas, es un fiel reflejo de la intervención registrada en la Aplicación Informática del Plan de Empleo de Cruz Roja, y en ese sentido su utilidad principal en la de detectar potenciales elementos de mejora.

6



### ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS ACCIONES

al y como se recogía en el informe nº 1 del Observatorio, el trabajo que se realiza desde los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja (SIE) se basa en el desarrollo de itinerarios de inserción, que parten de un diagnóstico inicial, en el que se identifica la situación de cada persona y sus posibilidades de empleo en el entorno más inmediato, y del diseño de manera conjunta, entre el técnico y el participante, de un recorrido de acciones a realizar para lograr el objetivo final de inserción estable en el mercado de trabajo.

El número de acciones que debe realizar cada persona dependerá de las barreras específicas con las que se encuentra el participante y de su capacidad para ir superándolas. Se trata de un proceso, no siempre lineal, en el que progresivamente se va mejorando la empleabilidad. Por ello, el diagnóstico inicial mencionado anteriormente se va revisando y actualizando permanentemente según se van realizando las diferentes acciones. En este sentido, la orientación profesional es la pieza clave de todo el proceso del itinerario, y ello explica que sea la acción en la que participan todos los usuarios de los servicios.

Hay que destacar, como se verá más adelante, que la inserción en sí misma, no siempre pone fin al itinerario, puesto que la necesidad perentoria de obtener ingresos económicos que tienen los destinatarios de los programas de empleo de Cruz Roja les obliga a menudo a aceptar trabajos muy alejados de sus objetivos profesionales, produciéndose entradas y salidas en el proceso, y alargándose en el tiempo el desarrollo del itinerario.

Las acciones que puede realizar cada participante en el itinerario de inserción por cuenta ajena se agrupan habitualmente en tres grandes bloques: orientación profesional (incluyendo acciones grupales), formación (prelaboral y de capacitación) e intermediación laboral. A continuación se describe cada una de estas medidas y se proporcionan los datos más relevantes del trabajo desarrollado desde los SIE en el periodo 1/1/2004-30/06/2006, como primera aproximación al trabajo realizado.

### 1. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS ACCIONES



### 1.1 PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN

### 1.1.1 ORIENTACIÓN

La orientación profesional supone el eje conductor de todo el itinerario de inserción y contribuye a hacer frente a una parte importante de las dificultades y limitaciones que las personas en situación de vulnerabilidad encuentran en su proceso de integración sociolaboral. La orientación profesional desarrollada en los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja, se estructura en tres áreas:

- La orientación individualizada permite establecer el itinerario y contribuye a determinar adecuadamente el objetivo profesional de cada persona, lo cual no sólo repercute positivamente en las posibilidades de acceso al empleo, sino que le ayuda a mantenerse y promocionar profesionalmente (no hay que olvidar que cuando una persona desempeña una profesión acorde a sus intereses y competencias, aumenta su productividad y por tanto su valor para la empresa).
- Las sesiones grupales se destinan a informar sobre las tendencias del mercado de trabajo, sobre los recursos de empleo y formación existentes en la zona y sobre los derechos y deberes que tienen todos los trabajadores.
- Por último, en los talleres de búsqueda de empleo se entrena a los participantes en la realización de curriculums, entrevistas de trabajo, etc., de manera que las personas tengan suficiente autonomía para acceder al empleo sin necesidad de más apoyo externo.

Al tratarse del eje vertebrador del itinerario personalizado de inserción, la totalidad de participantes de los programas de empleo recibe orientación, por lo que los datos recogidos en la siguiente tabla, reflejan además de las personas orientadas, el total de personas atendidas desde el Plan de Empleo de Cruz Roja.

Tabla.1 Total participantes orientados.

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	4.533	4.650	9.183
Asturias	671	1.136	1.807
Canarias	690	1.571	2.261
CastLa Mancha	1.587	2.580	4.167
Castilla y León	4.048	5.905	9.953
C. Valenciana	3.804	5.618	9.422
Extremadura	414	288	702
Galicia	965	2.101	3.066
Murcia	1.648	2.302	3.950
Aragón	241	338	579
Cataluña	2.335	2.702	5.037
La Rioja	388	606	994
Madrid	4.203	7.780	11.983
Navarra	521	1.107	1.628
Cantabria	477	516	993
País Vasco	2.123	2.190	4.313
Total España	28.648	41.390	70.038

Cabe destacar, en primer lugar, el importante volumen de personas con las que se ha trabajado desde el Plan de Empleo en el periodo de referencia. En segundo lugar resulta especialmente relevante constatar el mayor porcentaje de mujeres participantes que de hombres, consecuencia probablemente de dos factores: por un lado, este dato pone de manifiesto la feminización de la vulnerabilidad, en concreto en el ámbito del empleo (es una realidad que hay más mujeres que hombres en situación de desempleo); y por otro lado, la mayor presencia femenina refleja un esfuerzo importante por parte de los SIE para llegar a las mujeres vulnerables, en un intento de transversalizar la igualdad de oportunidades en el acceso a las políticas de empleo.

El análisis por Comunidades autónomas señala la ausencia de datos para Baleares, desde donde Cruz Roja sólo ha desarrollado proyectos de empleo de manera puntual. También llama la atención el reducido número de participantes en una Comunidad importante como es Aragón, debido a la incorporación tardía y con pocos recursos al desarrollo del Plan de Empleo. En sentido contrario, Madrid, Castilla y León, Comunidad Valenciana y Andalucía, son las regiones con una mayor actividad en términos absolutos en materia de empleo.

Por último, mencionar el alcance cuantitativo del trabajo desarrollado con las mujeres en los SIE de Asturias, Canarias, Galicia, La Rioja, Madrid y Navarra.

### 50.000 40.000 30.000 20.000 10.000 Mujeres

### **PARTICIPANTES ORIENTADOS**

### 1.1.2 FORMACIÓN

Entre las acciones que pueden constituir el itinerario de inserción de las personas más vulnerables, la formación destaca por su papel clave de cara a mejorar sus competencias profesionales, facilitando tanto el acceso como el mantenimiento y la mejora del empleo.

Dentro del Plan de empleo de Cruz Roja, la formación se clasifica en dos categorías según el objetivo principal de la misma:

- Formación prelaboral, dirigida a mejorar los hábitos laborales y las competencias personales y sociales que facilitan el acceso al mercado de trabajo y una adecuada adaptación a la dinámica laboral. Así mismo, se incluye en este bloque la formación en competencias técnicas transversales a varios sectores y familias profesionales.
- Capacitación profesional, centrada en mejorar las competencias técnicas específicas que capacitan para el desempeño de una actividad profesional determinada.

10

Los resultados del trabajo desarrollado en esta área vienen recogidos en la siguiente tabla, en la que aparece el número total de personas formadas en el periodo 1/1/2004-30/06/2006 en el marco del Plan de Empleo de Cruz Roja, tanto en acciones organizadas directamente por la Institución, como en cursos de otras organizaciones y entidades públicas o privadas.

Tabla. 2 Total participantes formados

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	1.245	2.044	3.289
Asturias	467	743	1.210
Canarias	249	754	1.003
CastLa Mancha	507	1.130	1.637
Castilla y León	1.433	2.171	3.604
C. Valenciana	847	1.802	2.649
Extremadura	166	209	375
Galicia	272	995	1.267
Murcia	711	1.101	1.812
Aragón	44	104	148
Cataluña	970	1.302	2.272
La Rioja	191	223	414
Madrid	505	1.230	1.735
Navarra	127	387	514
Cantabria	136	166	302
País Vasco	389	647	1.036
Total España	8.259	15.008	23.267

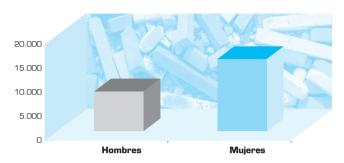
Con estos datos, se puede decir que el número de personas formadas en relación al total de participantes es elevado, teniendo en cuenta que las particularidades de los colectivos vulnerables dificultan la asistencia y mantenimiento en la formación.

Resulta significativa la mayor presencia femenina en la formación, en mayor proporción que el número total de participantes, consecuencia quizá de una mayor motivación femenina hacia esta medida. Otras explicaciones que justifiquen esta realidad pueden ser, por un lado, la mayor presencia masculina en la economía sumergida (lo que influiría en la predisposición a participar en acciones formativas); por otro, el nivel de cualificación de partida (los niveles educativos de las participantes del Plan de Empleo son ligeramente inferiores, y la experiencia profesional anterior también es más limitada que en el caso de los hombres); también podría influir la consideración tradicional del salario femenino como renta complementaria (lo que permitiría una mayor disponibilidad hacia la formación); por último, puede tener cierto peso el diseño en los SIE de un plan estratégico de igualdad de oportunidades (en el que se priorice la participación femenina). En cualquier caso, la determinación definitiva de las causas de estas diferencias de género requeriría un estudio en profundidad a nivel territorial que podría plantearse y analizarse desde los observatorios autonómicos.

Por Comunidades autónomas, y en relación al número total de personas formadas, destaca sobre todo el trabajo desarrollado por los SIE de Andalucía y Castilla y León, y en cuanto a la distribución por sexos, mencionar el importante volumen de mujeres formadas en Andalucía, Castilla y León y Comunidad Valenciana.

11

### **PARTICIPANTES FORMADOS**



### 1.1.3 INTERMEDIACIÓN

Dentro de los programas de empleo, la intermediación laboral deviene la acción que permite cerrar el ciclo de intervención con las personas y lograr su inserción sociolaboral. Esta medida está dirigida fundamentalmente a las personas que, a pesar de poseer las competencias profesionales adecuadas, tienen mayores dificultades para acceder de manera autónoma a las ofertas de empleo de las empresas.

El contacto con el tejido empresarial que requiere la intermediación, además, contribuye a los procesos de sensibilización y aumenta el conocimiento del mercado de trabajo, favoreciendo al resto de las medidas de los programas y dotando de coherencia al servicio integrado.

La actividad de intermediación se centra en conseguir ofertas de empleo y realizar una adecuada preselección de candidatos que cubra las demandas empresariales.

La siguiente tabla muestra, en valores absolutos, las personas que han sido preseleccionadas en algún momento para cubrir ofertas de empleo durante el periodo de análisis (01/01/2004-30/06/2006). Conviene recordar que el número de candidatos preseleccionados que son derivados a la empresa para cada puesto ofertado es variable, y depende fundamentalmente de los requerimientos del empleador.

Tabla 3 Total participantes preseleccionados.

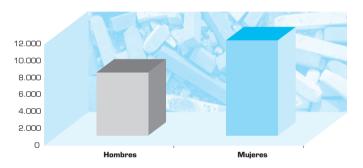
	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	1.286	1.397	2.683
Asturias	231	411	642
Canarias	145	346	491
CastLa Mancha	540	736	1.276
Castilla y León	1.436	2.246	3.682
C. Valenciana	936	1.410	2.346
Extremadura	97	53	150
Galicia	209	525	734
Murcia	347	472	819
Aragón	82	112	194
Cataluña	651	807	1.458
La Rioja	79	159	238
Madrid	929	1.957	2.886
Navarra	174	312	486
País Vasco	333	355	688
Total España	7.484	11.303	18.787



De la anterior tabla llama la atención, en primer lugar, el importante número de personas que ha tenido contacto real con el tejido empresarial gracias a la intermediación directa de Cruz Roja, destacando una mayor participación femenina, si bien, en términos relativos, como se verá más adelante, las diferencias de género son mínimas.

Por Comunidades autónomas, Castilla y León es la región en la que los SIE registran una mayor participación en procesos de selección, seguida de Madrid y Andalucía, mientras que en Aragón y Extremadura hay menos participantes en esta medida. También resulta especialmente relevante la presencia de mujeres en Castilla y León, Comunidad Valenciana y Madrid. Hay que decir que de todas las tablas relacionadas con intermediación no se han considerado los datos de Cantabria, cuyos dispositivos de empleo no registran la actividad vinculada a esta medida.

### **PARTICIPANTES PRESELECCIONADOS**



### 1.2 PARTICIPACIÓN EN ITINERARIOS

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el objeto de este informe es analizar la participación integral en los itinerarios de inserción. No es, por tanto, tan relevante conocer el volumen de personas atendidas en cada una de las medidas, como saber hasta qué punto el trabajo que se realiza con cada persona cubre sus necesidades reales y responde al diagnóstico realizado.

En los siguientes apartados se recuerdan las dificultades y barreras de los colectivos vulnerables identificadas en el anterior informe del Observatorio, y cómo las diferentes acciones ayudan a combatir esas limitaciones. Así mismo, las tablas que se detallan a continuación reflejan los porcentajes de participación en cada medida, permitiendo una primera aproximación al grado de cobertura de las necesidades detectadas.

### 1.2.1 PARTICIPACIÓN EN ORIENTACIÓN GRUPAL

En el diagnóstico de las dificultades que las personas encuentran en su proceso de inserción laboral, el epígrafe 3.1. del informe nº 1 del Observatorio, se hacía una especial referencia a la falta de información y orientación de las personas en situación de vulnerabilidad. En concreto, se mencionaban varios elementos en esta línea: desconocimiento de los recursos existentes en materia de empleo y formación, expectativas poco realistas, falta de práctica en la utilización de las técnicas de búsqueda de empleo, carencia de habilidades sociales para acceder al empleo, escaso capital relacional, etc.

Ya se ha visto como a través de la orientación se van paliando estas limitaciones, siendo especialmente importantes las acciones grupales, ya que además de permitir optimizar el trabajo técnico (se evita repetir lo mismo con cada persona), facilitan la identificación de determinadas competencias relacionadas con el trato con los demás (habilidades sociales, comunicación, liderazgo, escucha activa...).

En la tabla siguiente se recogen los porcentajes de hombres y mujeres que han asistido a alguna acción grupal de orientación en relación al total de participantes, acompañándose a título ilustrativo, del volumen total de acciones realizadas en el periodo de referencia (0/01/2004-30/06/2006).

Tabla.4 Participación en acciones grupales de orientación

	Nº acciones	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	757	37%	37%	37%
Asturias	281	58%	58%	58%
Canarias	164	29%	34%	33%
CastLa Mancha	275	23%	32%	28%
Castilla y León	623	23%	29%	27%
C. Valenciana	808	28%	35%	32%
Extremadura	22	17%	17%	17%
Galicia	114	15%	22%	19%
Murcia	1043	89%	88%	89%
Aragón	25	33%	22%	27%
Cataluña	500	25%	32%	29%
La Rioja	43	18%	33%	27%
Madrid	1000	35%	39%	38%
Navarra	109	72%	72%	72%
Cantabria	55	18%	20%	19%
País Vasco	180	20%	30%	25%
Total España	5999	33%	38%	36%
·				

De manera general, existe una proporción importante de participación en acciones grupales, acorde con las necesidades mencionadas y la utilidad de estas acciones para cubrirlas. La desagregación de datos por sexo muestra que la participación femenina es mayor en este tipo de acciones que la de los hombres.

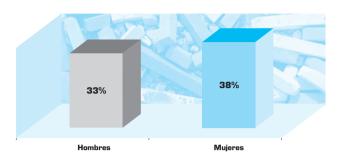
Por comunidades autónomas existe una gran diversidad de participación, desde los porcentajes superiores al 50% en Navarra, Murcia o Asturias, hasta la escasa participación registrada en los SIE de Extremadura o Cantabria. Estas diferencias vienen condicionadas en muchos casos por el volumen total de participantes (lo que permite estrategias más o menos personalizadas), aunque a menudo también están asociadas a la escasa motivación de los participantes por asistir a acciones grupales.

Los datos ponen de manifiesto la existencia de pocas diferencias de género entre las comunidades autónomas, siendo éstas algo más significativas en La Rioja y Castilla-La Mancha, con mayor participación femenina, y en Aragón, con mayor presencia masculina en términos relativos.





### PARTICIPACIÓN EN ACCIONES GRUPALES DE ORIENTACIÓN



A continuación se realiza una descripción más detallada de la participación en las acciones grupales de orientación, diferenciando entre las sesiones grupales y los talleres de búsqueda de empleo, poniéndose de manifiesto las importantes diferencias entre ambos tipos de acciones grupales.

Tabla.5 Participación en sesiones grupales de orientación.

	N° sesiones	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	584	33%	33%	33%
Asturias	213	56%	53%	54%
Canarias	66	15%	17%	16%
CastLa Mancha	174	16%	23%	20%
Castilla y León	491	17%	21%	20%
C. Valenciana	584	25%	31%	29%
Extremadura	16	15%	10%	13%
Galicia	85	12%	16%	15%
Murcia	912	88%	87%	87%
Aragón	13	14%	12%	13%
Cataluña	413	19%	27%	23%
La Rioja	24	9%	16%	13%
Madrid	950	35%	38%	37%
Navarra	99	71%	71%	71%
Cantabria	26	10%	11%	10%
País Vasco	180	20%	30%	25%
Total España	4.830	29%	33%	31%
'				

Tabla.6 Participación en talleres de búsqueda de empleo.

	N° talleres	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	173	9%	10%	10%
Asturias	68	14%	19%	17%
Canarias	98	21%	28%	26%
CastLa Mancha	101	9%	13%	12%
Castilla y León	132	8%	10%	9%
C. Valenciana	224	8%	12%	10%
Extremadura	6	2%	10%	6%
Galicia	29	3%	7%	6%
Murcia	131	8%	19%	14%
Aragón	12	20%	12%	16%
Cataluña	87	8%	7%	7%
La Rioja	19	14%	25%	21%
Madrid	50	2%	2%	2%
Navarra	10	5%	4%	4%
Cantabria	29	11%	12%	12%
País Vasco	0	0%	0%	0%
Total España	1.169	7%	10%	9%

Con los datos de las anteriores tablas se observa que menos de un 10% de usuarios participa en talleres sobre técnicas de búsqueda de empleo, a pesar de detectarse una clara falta de habilidades en el uso de este tipo de herramientas. Por el contrario, un porcentaje muy importante de participantes recibe orientación grupal sobre recursos, información del mercado de trabajo, etc.

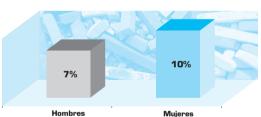
Las diferencias de género son mucho más acusadas en el caso de los talleres, con un porcentaje de mujeres muy superior al de hombres, mientras que la participación en las sesiones está más equilibrada. Sería interesante estudiar en profundidad a nivel territorial las causas de esta mayor presencia femenina en los talleres, y analizar si se debe a una estrategia interesada de igualdad de oportunidades, a un mayor déficit de las participantes en el uso de las técnicas de búsqueda de empleo, o a una mayor predisposición y disponibilidad de las mujeres para participar en acciones de este tipo.

El análisis territorial muestra que las diferencias son patentes tanto en los talleres como en las sesiones. En cuanto a los talleres, mientras en los SIE de Canarias o La Rioja, más de un 20% de los participantes se entrena en grupo en técnicas de búsqueda de empleo, en Madrid o País Vasco apenas se realizan acciones en esta línea. Por su parte, los participantes de Murcia o Navarra reciben en su mayoría sesiones grupales de orientación, pero sólo una pequeña parte de los de Cantabria participan en ellas. En la desagregación por comunidades autónomas y sexo, destaca la mayor participación femenina en los talleres en Galicia y en Extremadura, mientras que en las sesiones, existe un mayor equilibrio generalizado (sólo La Rioja destaca por diferencias relevantes de participación).

### 16 PARTICIPACIÓN EN SESIONES GRUPALES DE ORIENTACIÓN

## 29% 33% Mujeres

### PARTICIPACIÓN EN TALLERES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO



Teniendo en cuenta que los dos tipos de acciones grupales de la orientación responden a diferentes barreras y carencias de los participantes, resulta interesante analizar hasta qué punto las personas ven cubiertas ambas necesidades al mismo tiempo. En la siguiente tabla aparecen los porcentajes de personas que han recibido a lo largo de su itinerario los dos tipos de acciones grupales de orientación, siempre respecto al total de personas participantes.



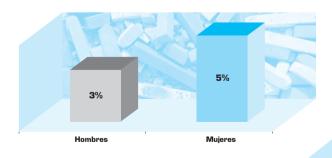
Tabla.7 Porcentaje de personas que han participado en sesiones grupales y en talleres

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	5%	6%	6%
Asturias	12%	14%	13%
Canarias	7%	11%	9%
CastLa Mancha	2%	4%	4%
Castilla y León	2%	2%	2%
C. Valenciana	5%	8%	7%
Extremadura	0%	3%	2%
Galicia	0%	1%	2%
Murcia	7%	18%	12%
Aragón	1%	2%	2%
Cataluña	2%	2%	1%
La Rioja	5%	8%	7%
Madrid	2%	1%	1%
Navarra	4%	3%	3%
Cantabria	3%	3%	3%
País Vasco	0%	0%	0%
Total España	3%	5%	4%
·			

Llama poderosamente la atención el reducido porcentaje de personas en cuyo itinerario se ha incluido la doble participación en sesiones grupales y en talleres, ya sea de manera simultánea o en diferentes momentos. Esta escasa participación en ambas acciones se acentúa especialmente en el caso de los hombres, de manera que sólo un 3% del total de participantes ha recibido alguna sesión grupal de orientación y además ha participado en un taller de técnicas de búsqueda de empleo.

Por comunidades autónomas, los SIE de Asturias y Murcia presentan los niveles más altos de personas que participan en las dos acciones, mientras que en el País Vasco, Madrid y Cataluña, apenas alcanzan el 1%. En la desagregación territorial por género, resaltan los datos de Murcia, donde la participación en ambas acciones por parte de las mujeres, duplica la masculina.

PARTICIPACIÓN EN LOS DOS TIPOS DE ACCIONES GRUPALES DE ORIENTACIÓN



### 1.2.2 PARTICIPACIÓN EN FORMACIÓN

Utilizando de nuevo como punto de referencia el informe nº 1 del Observatorio, y en concreto su capítulo 3, sobre las dificultades y barreras para la inserción laboral de los colectivos vulnerables, cabe mencionar las vinculadas a las competencias técnicas (falta de cualificación adaptada al siste-

Esta problemática es común a un número muy importante de los participantes, y por ello en el diseño de los itinerarios la formación juega un papel determinante. Desde el Plan de Empleo de Cruz Roja, con el objetivo de buscar la complementariedad y evitar la duplicidad en la intervención, se prioriza la derivación a recursos formativos externos, mientras se reserva la organización de acciones propias cuando no existe una oferta suficientemente adaptada a la realidad de los colectivos vulnerables.

En la siguiente tabla se recoge el porcentaje de participantes de los programas de empleo de Cruz Roja que en el periodo de referencia (1/1/2004-30/06/2006) han recibido algún tipo de formación, prelaboral o de capacitación, tanto organizada en el marco de estos programas, como fuera de ellos.

Tabla.8 Participación en acciones formativas (propias o externas)

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	27%	44%	36%
Asturias	70%	65%	67%
Canarias	36%	48%	44%
CastLa Mancha	32%	44%	39%
Castilla y León	35%	37%	36%
C. Valenciana	22%	32%	28%
Extremadura	40%	73%	53%
Galicia	28%	47%	41%
Murcia	43%	48%	46%
Aragón	18%	31%	26%
Cataluña	42%	48%	45%
La Rioja	49%	37%	42%
Madrid	12%	16%	14%
Navarra	24%	35%	32%
Cantabria	29%	32%	30%
País Vasco	18%	30%	24%
Total España	29%	36%	33%

El análisis de los datos de esta tabla pone de manifiesto que, a pesar de que la formación juega un papel clave en el desarrollo de los itinerarios, porque hace frente a varios de los problemas de inserción que caracteriza a la población vulnerable, apenas una tercera parte de los participantes reciben algún tipo de formación, ni siguiera utilizando recursos de otras entidades.

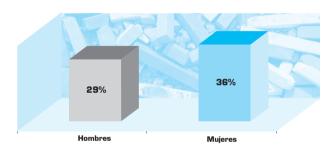
Destaca también la mayor presencia femenina en términos relativos. En el epígrafe anterior, en los comentarios a la tabla que concretaba los valores absolutos de participantes formados, se adelantaban posibles explicaciones a este desequilibrio de género en la participación (motivación, economía sumergida, necesidad real, rentas complementarias, igualdad de oportunidades...). Tal y como se mencionaba en ese epígrafe, para analizar adecuadamente el peso que tiene cada uno de estos factores en esta realidad, sería necesario realizar un estudio en profundidad en cada ámbito territorial.



La tabla también refleja una gran heterogeneidad territorial: mientras en los SIE de algunas comunidades autónomas se realiza una clara apuesta para favorecer la mejora de la cualificación a través de la formación, como vía que favorezca la inserción, y la estabilidad y promoción laboral, otras regiones apenas dedican recursos en esta dirección. Así, Asturias, Cataluña, Murcia y Extremadura, presentan tasas muy altas de participación en acciones formativas, mientras que en el País Vasco, Comunidad Valenciana, y especialmente Madrid, aparecen niveles bastante más bajos. Hay que decir, no obstante, que estos datos están muy condicionados por factores externos, como por ejemplo, la existencia de muchos programas de empleo financiados por las administraciones regionales que sólo incluyen acciones de orientación e intermediación, lo que dificulta realizar las acciones formativas necesarias, o la inexistencia de acciones externas adaptadas a las particularidades de las personas en situación de vulnerabilidad.

En el análisis territorial desagregado por género, se comprueba que en los SIE de Asturias y La Rioja existe una mayor presencia relativa de hombres en las acciones formativas. En sentido contrario, comunidades como Extremadura, Galicia, Aragón o País Vasco, concentran los esfuerzos formativos en las mujeres participantes.

### PARTICIPACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS (PROPIAS O EXTERNAS)



Un análisis más detallado permite identificar el tipo de formación que reciben los participantes del Plan de Empleo. En la siguiente tabla se relaciona el porcentaje de personas que reciben formación prelaboral, tanto en Cruz Roja como en otras entidades públicas o privadas.

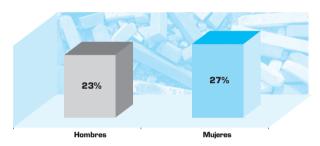
Tabla.9 Participación en acciones de formación prelaboral (propias o externas)

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	23%	34%	29%
Asturias	63%	60%	61%
Canarias	31%	38%	36%
CastLa Mancha	26%	35%	32%
Castilla y León	26%	27%	26%
C. Valenciana	16%	26%	22%
Extremadura	35%	42%	38%
Galicia	20%	32%	28%
Murcia	34%	40%	38%
Aragón	16%	26%	22%
Cataluña	34%	39%	36%
La Rioja	46%	33%	38%
Madrid	7%	9%	9%
Navarra	19%	25%	23%
Cantabria	19%	19%	19%
País Vasco	15%	16%	16%
Total España	23%	27%	25%
·			

De manera general, hay que decir que un número importante de participantes se queda sin recibir formación prelaboral, a pesar de estar considerada por los empleadores como un elemento fundamental que facilita tanto el acceso al empleo como la estabilidad laboral. Las diferencias de género son menos acusadas que las mostradas en el total de la formación, con apenas cuatro puntos de diferencia en este caso.

En cuanto a las diferencias territoriales, éstas son muy acusadas, y oscilan entre el 61% de participación en Asturias y el 9% de Madrid, aunque en la mayoría de Comunidades autónomas la formación prelaboral alcanza entre el 20% y el 40% del total de participantes. La desagregación por género muestra que en Aragón, Galicia y Castilla-La Mancha las participantes del Plan de Empleo de Cruz Roja reciben más formación prelaboral. En cambio, los hombres participantes de La Rioja son mayoría en términos relativos en este tipo de acciones.

### PARTICIPACIÓN EN ACCIONES DE FORMACIÓN PRELABORAL (PROPIAS O EXTERNAS)



La siguiente tabla recoge la participación en acciones de capacitación profesional, es decir en cursos propios o externos destinados a mejorar la cualificación técnica de los participantes en una ocupación u oficio concreto.

Tabla.10 Participación en acciones de capacitación profesional (propias o externas)

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	9%	22%	16%
Asturias	22%	23%	23%
Canarias	13%	26%	22%
CastLa Mancha	11%	22%	18%
Castilla y León	14%	17%	16%
C. Valenciana	11%	15%	13%
Extremadura	9%	38%	21%
Galicia	14%	26%	22%
Murcia	16%	18%	17%
Aragón	6%	17%	13%
Cataluña	14%	19%	17%
La Rioja	9%	12%	11%
Madrid	6%	9%	8%
Navarra	9%	17%	14%
Cantabria	20%	22%	21%
País Vasco	6%	21%	13%
Total España	11%	18%	15%
·			

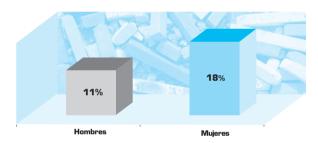
20



De la anterior tabla cabe destacar la dificultad existente en los SIE para lograr la mejora de la cualificación de los participantes a través de la formación, ya que únicamente un 15% de los participantes recibe una capacitación especializada. La necesidad perentoria de obtener ingresos, el trabajo en la economía informal, la escasa valoración de la formación como vía para mejorar la cualificación, y en general la falta de motivación hacia la formación, son elementos que pueden explicar estos resultados. Especialmente relevante resulta el bajo nivel de participación de los hombres, ya que sólo uno de cada diez participa en algún curso de capacitación a lo largo de su itinerario.

La desagregación por comunidades autónomas muestra que los SIE de Canarias, Cantabria, Asturias, Extremadura y Galicia tienen tasas superiores al 20% de personas participantes en esta modalidad; Madrid, en sentido contrario, es la única comunidad autónoma cuyos SIE presentan una tasa inferior al 10% de participación. Por género, en Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura, Canarias, Aragón y País Vasco, la presencia femenina en acciones de capacitación duplica la masculina, mientras que en Asturias, Cantabria y Murcia, hay casi paridad en la participación.

### PARTICIPACIÓN EN ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL (PROPIAS O EXTERNAS)



Aunque tal y como se ha comentado la organización directa por parte de Cruz Roja no resulta prioritaria, si existe suficiente oferta formativa externa adaptada a la realidad de los colectivos vulnerables, en las siguientes tablas se concreta el porcentaje de personas que participan en la formación organizada directamente desde el Plan de Empleo de Cruz Roja, así como el volumen total de acciones realizadas en el periodo de análisis.

Tabla.11 Participación en acciones de competencias personales y sociales organizadas por Cruz Roja

	Nº cursos	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	119	10%	10%	10%
Asturias	79	33%	30%	31%
Canarias	94	15%	21%	19%
CastLa Mancha	108	12%	19%	16%
Castilla y León	243	17%	14%	15%
C. Valenciana	262	10%	17%	14%
Extremadura	22	11%	11%	11%
Galicia	46	7%	9%	8%
Murcia	51	7%	9%	8%
Aragón	7	6%	13%	10%
Cataluña	221	23%	23%	23%
La Rioja	30	43%	26%	32%
Madrid	43	2%	3%	3%
Navarra	5	5%	7%	6%
Cantabria	50	18%	19%	18%
País Vasco	19	6%	1%	4%
Total España	1.399	12%	12%	12%

Tabla.12 Participación en acciones de competencias técnicas organizadas por Cruz Roja

	Nº cursos	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	238	14%	23%	19%
Asturias	108	35%	37%	36%
Canarias	59	16%	22%	20%
CastLa Mancha	75	9%	16%	13%
Castilla y León	144	10%	13%	12%
C. Valenciana	158	5%	11%	9%
Extremadura	16	26%	31%	28%
Galicia	93	12%	22%	19%
Murcia	264	27%	34%	31%
Aragón	9	11%	16%	14%
Cataluña	65	7%	11%	9%
La Rioja	7	5%	10%	8%
Madrid	89	2%	4%	3%
Navarra	25	12%	19%	16%
Cantabria	0	0%	0%	0%
País Vasco	52	9%	11%	10%
Total España	1.402	10%	15%	13%
·				

Tabla.13 Participación en acciones de formación prelaboral organizadas por Cruz Roja

	Nº cursos	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	357	21%	30%	26%
Asturias	187	61%	59%	59%
Canarias	153	27%	35%	32%
CastLa Mancha	183	19%	31%	26%
Castilla y León	387	25%	25%	25%
C. Valenciana	420	14%	24%	20%
Extremadura	38	33%	36%	35%
Galicia	139	17%	28%	25%
Murcia	315	32%	38%	36%
Aragón	16	16%	25%	21%
Cataluña	286	29%	32%	31%
La Rioja	37	45%	32%	37%
Madrid	132	4%	6%	5%
Navarra	30	16%	23%	21%
Cantabria	50	18%	19%	18%
País Vasco	71	13%	12%	12%
Total España	2.801	20%	24%	22%
·				

Tabla.14 Participación en acciones de capacitación profesional organizadas por Cruz Roja

	N° cursos	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	130	7%	18%	12%
Asturias	46	17%	19%	18%
Canarias	44	10%	20%	17%
CastLa Mancha	54	8%	20%	15%
Castilla y León	132	12%	14%	13%
C. Valenciana	126	8%	13%	11%
Extremadura	9	5%	12%	8%
Galicia	62	10%	21%	17%
Murcia	42	11%	15%	14%
Aragón	6	6%	14%	10%
Cataluña	65	10%	14%	12%
La Rioja	9	7%	8%	8%
Madrid	48	2%	5%	4%
Navarra	16	8%	15%	13%
Cantabria	34	12%	21%	17%
País Vasco	36	2%	16%	9%
Total España	859	8%	14%	11%





Con los datos de las cuatro tablas anteriores se pueden realizar las siguientes consideraciones:

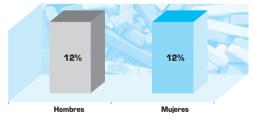
- 1.- De manera general, se puede resaltar el considerable volumen de acciones formativas realizadas en un periodo de 30 meses: entre la formación prelaboral y la capacitación se han organizado un total de 3.660 cursos en el marco del Plan de Empleo. Es decir, en los SIE de toda España cada mes se inician, por término medio, 122 cursos.
- 2.- Sin embargo, el porcentaje de personas que han participado en estas acciones es, en relación al total de participantes, bastante bajo, siguiendo la tónica comentada en las tablas que hacían referencia al total de personas formadas en acciones propias o externas.
- 3.- Teniendo en cuenta el alto número de cursos y el escaso grado de participación, se puede concluir que las acciones formativas organizadas por Cruz Roja tienen un ratio de alumnos por curso bastante bajo, como resulta lógico si se tienen en cuenta las particularidades de las personas en situación de vulnerabilidad y sus posibles necesidades de aprendizaje adaptado. Así, se constata que la formación prelaboral tiene una asistencia media por curso de 6 alumnos, mientras que en la capacitación profesional la participación, algo más alta, está en torno a los 9 alumnos.
- 4.- La participación femenina en las acciones organizadas por Cruz Roja es bastante mayor que la masculina, algo por encima incluso de la diferencia señalada para la asistencia general a la formación (propia o externa), especialmente en el caso de la capacitación. Este hecho puede ser explicado por varios motivos: en primer lugar, por las becas a la formación proporcionadas desde los SIE, entre las que destacan las ayudas para guardería de la que se benefician en mayor medida las mujeres (por la asunción generalizada del rol de cuidados familiares a su sexo); en segundo lugar, por los contenidos ocupacionales de la formación, con especialidades que son demandadas habitualmente por mujeres y para la que no existe demasiada oferta externa (a pesar de que ello también es indicativo de que se está reforzando la segregación ocupacional horizontal); en tercer lugar, por la confianza generada por los SIE en las mujeres, favoreciendo una mayor participación en los cursos propios que se desarrollan en un entorno conocido; por último, también puede deberse a una estrategia específica de género que reserva un número de plazas determinado a la participación femenina (frente a los cursos externos que pueden no contar con esa acción positiva). Una vez más se hace necesario profundizar en el estudio territorial de estas variables para determinar el peso específico de cada uno de estos factores en la explicación de la realidad que muestran los datos.
- 5.- En cuanto a las diferencias entre las acciones de formación prelaboral en competencias técnicas y competencias personales y sociales, cabe señalar una participación similar en ambas, aunque con importantes diferencias de género. Mientras muchas más mujeres reciben formación en competencias técnicas, en el caso de las personales y sociales existe mayor igualdad. Con estos datos, y más allá de la motivación hacia la formación y otros puntos señalados anteriormente, se podría pensar que la falta de cualificación técnica de partida también está influyendo en la mayor presencia femenina en la formación.
- 6.- El análisis por comunidades autónomas, muestra que la formación en competencias personales y sociales está especialmente desarrollada en los SIE de Asturias, Cataluña o La Rioja, mientras en zonas como Madrid, Navarra, País Vasco, Galicia o Murcia, apenas se realizan acciones en esta línea. Por su parte, la cualificación transversal en competencias técnicas se potencia mucho en Asturias, Murcia y Extremadura, mientras que es menos relevante en los SIE de la Comunidad Valenciana, Cataluña, Madrid,

7.- En relación a la capacitación profesional, los SIE de Madrid siguen siendo los que menos formación organizan directamente en el marco del Plan de Empleo, con sólo un 4% de participantes formados en cursos propios, seguidos de los del País Vasco y La Rioja, mientras que en el extremo contrario, Cantabria, Galicia, Asturias y Canarias, presentan los porcentajes más altos. Hay que decir, no obstante, que resulta bastante significativo que ninguna comunidad presente valores superiores al 20%, es decir, a pesar de la importancia de la capacitación profesional para la mejora de la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad, en ningún caso se logra organizar suficientes cursos para satisfacer las necesidades de más de un 20% de los participantes.

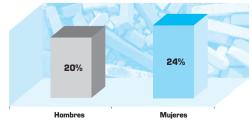
La Rioja, y no se desarrolla prácticamente en Cantabria. De manera general, la formación prelaboral pro-

8.- Un análisis más detallado, que contemple las variables de sexo y territorio, muestra diferentes realidades. En la formación prelaboral en competencias personales, desarrollada en los SIE del País Vasco o La Rioja existe una mayor presencia masculina en términos relativos, mientras que en la Comunidad Valenciana o en Aragón se invierte la proporción. En cuanto a las competencias técnicas, en ninguna comunidad hay más presencia masculina que femenina, aunque Asturias o el País Vasco muestran casi la misma proporción. Y en sentido contrario, en Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Galicia o La Rioja existe casi el doble de mujeres que de hombres en este tipo de formación. Tampoco en relación a la capacitación profesional existe ninguna región en la que los SIE formen proporcionalmente a más hombres que a mujeres, si bien en Asturias, Castilla y León y la Rioja apenas hay diferencias. Por su parte, el País Vasco, Cantabria, Navarra, Madrid, Aragón, Galicia, Extremadura, Castilla La Mancha, Canarias y Andalucía, presentan las tasas más altas de participación femenina.

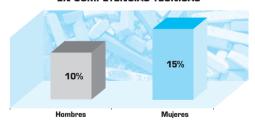




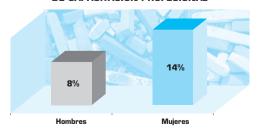
### PARTICIPACIÓN EN ACCIONES PROPIAS DE FORMACIÓN PRELABORAL



### PARTICIPACIÓN EN ACCIONES PROPIAS DE FORMACIÓN PRELABORAL DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TÉCNICAS



### PARTICIPACIÓN EN ACCIONES PROPIAS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL







Avanzando en el estudio de la participación integral en los itinerarios, resulta interesante conocer el porcentaje de personas que participan en más de un tipo de formación. Así, en primer lugar, se puede ver la proporción de personas que además de recibir formación en competencias personales y sociales también han participado en acciones de formación prelaboral en competencias técnicas.

Tabla.15 Porcentaje de personas que han participado en los dos tipos de formación prelaboral (competencias sociales y personales, y competencias técnicas).

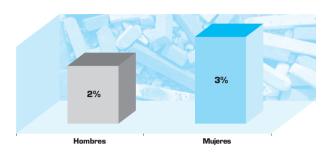
	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	3%	3%	3%
Asturias	7%	8%	8%
Canarias	4%	8%	7%
CastLa Mancha	2%	4%	3%
Castilla y León	2%	2%	2%
C. Valenciana	1%	4%	3%
Extremadura	4%	6%	4%
Galicia	2%	3%	2%
Murcia	2%	5%	3%
Aragón	1%	4%	3%
Cataluña	1%	2%	1%
La Rioja	3%	4%	3%
Madrid	0%	1%	1%
Navarra	1%	3%	1%
Cantabria	0%	0%	0%
País Vasco	2%	0%	2%
Total España	2%	3%	3%
·			

Teniendo en cuenta que ambos tipos de formación responden a dos tipos de necesidades diferentes bastante comunes a muchas de las personas que son atendidas desde Cruz Roja, resulta muy llamativo que sólo un 3% del total de participantes hayan recibido los dos tipos de formación en el marco del Plan de Empleo. Es decir, en términos generales se opta por un tipo de formación o por otra. Así, sólo un 25% de las personas que se han formado en competencias personales y sociales han recibido también formación prelaboral en competencias técnicas.

La distribución entre hombres y mujeres que participan en ambas acciones es coherente con los datos de participación general en formación prelaboral, es decir, una mayor proporción de mujeres recibe los dos tipos de formación.

Esta escasa presencia de participantes en ambas acciones a lo largo del itinerario es especialmente relevante en Navarra o Madrid, con sólo un 1% de personas que reciben a lo largo de su itinerario formación en las dos áreas. Por el contrario, Asturias o Canarias recogen los niveles más altos de participación simultánea. También resulta significativo constatar que mientras en el País Vasco hay más hombres que mujeres que participan en ambas acciones, en la Comunidad Valenciana, Murcia, Aragón o Navarra, el porcentaje femenino es muy superior.

### PARTICIPACIÓN EN LOS DOS TIPOS DE FORMACIÓN PRELABORAL



Si trasladamos el anterior análisis a la participación en acciones de formación prelaboral y de capacitación profesional, tanto propia como externa, en el siguiente cuadro se refleja la proporción de personas que participa a lo largo del itinerario en los dos grandes bloques de formación.

Tabla.16 Porcentaje de personas que han recibido formación prelaboral y capacitación profesional (propia o externa).

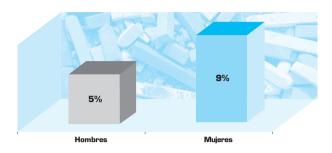
	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	5%	12%	9%
Asturias	15%	18%	17%
Canarias	8%	16%	14%
CastLa Mancha	5%	13%	11%
Castilla y León	5%	7%	6%
C. Valenciana	5%	9%	7%
Extremadura	4%	7%	6%
Galicia	6%	11%	9%
Murcia	7%	10%	9%
Aragón	4%	12%	9%
Cataluña	6%	10%	8%
La Rioja	6%	8%	7%
Madrid	1%	2%	3%
Navarra	4%	7%	5%
Cantabria	10%	9%	10%
País Vasco	3%	7%	5%
Total España	5%	9%	7%
·			

La participación en ambos tipos de acciones formativas no está muy extendida en el desarrollo de los itinerarios, aunque el indicador presenta un comportamiento algo más favorable que en el análisis anterior. En este caso, el 64% de las personas que se han capacitado profesionalmente, también han recibido formación prelaboral. También en este caso la participación femenina en ambas acciones es muy superior a la de hombres, en consonancia con la participación general en formación.

Los SIE de las comunidades autónomas de Asturias, Canarias, Castilla La Mancha y Cantabria presentan los mejores resultados de participación integral en la formación, mientras que en Madrid, País Vasco y Navarra, se registra una menor participación en las dos acciones. Por último, se debe mencionar que existen diferencias de género importantes en Andalucía, Castilla La Mancha, Aragón y País Vasco, con mucha más participación femenina frente a Asturias, Castilla y León, La Rioja o Cantabria, donde apenas hay diferencias.



### PARTICIPACIÓN EN LOS DOS TIPOS DE FORMACIÓN, PRELABORAL Y CAPACITACIÓN



### 1.2.3 PARTICIPACIÓN EN INTERMEDIACIÓN

Entre las dificultades y barreras que las personas en situación de vulnerabilidad encuentran en su proceso de inserción, en el capítulo 3 del Informe nº 1 del Observatorio, se destacaba la falta de capital relacional, y vinculado a ello menores posibilidades de empleo, ya que las menores redes sociales de acceso a empleadores se traduce en mayores dificultades para encontrar empleo por las vías informales.

Tal y como ya se ha comentado, la intermediación se convierte en la medida del itinerario más importante destinada a paliar esa dificultad, al poner en contacto directo a las personas que buscan trabajo con las empresas que necesitan trabajadores. En este sentido es importante hacer especial incidencia en que los destinatarios de la intermediación deben ser fundamentalmente las personas que poseen menos redes sociales, y no la totalidad de los participantes, porque no hay que olvidar que los itinerarios de inserción deben fomentar la autonomía de las personas, y por tanto deben promocionar, de manera prioritaria, la búsqueda activa de empleo como herramienta que facilite superar la dependencia de los dispositivos de empleo.

No obstante, es necesario extender esta medida también a las personas más cualificadas para lograr un equilibrio que permita, por un lado, ofrecer un adecuado servicio de intermediación a las empresas y, por otro, cubrir las necesidades de las personas más vulnerables. Además, más allá de las inserciones directas que se puedan conseguir, es necesario potenciar esta medida por sus repercusiones indirectas en el tejido empresarial, destinatario esencial de las acciones de sensibilización.

En la siguiente tabla se dispone de una primera aproximación a la participación en la medida de intermediación, con los porcentajes de personas que en el periodo de referencia (01/01/2006-30/06/2006) han sido preseleccionados en alguna ocasión para cubrir una oferta de empleo.

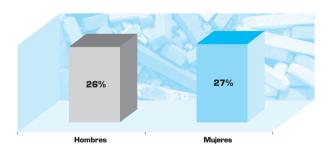
Tabla.17 Participación en acciones de intermediación (porcentaje de personas preseleccionadas).

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	28%	30%	29%
Asturias	34%	36%	36%
Canarias	21%	22%	22%
CastLa Mancha	34%	29%	31%
Castilla y León	35%	38%	37%
C. Valenciana	25%	25%	25%
Extremadura	23%	18%	21%
Galicia	22%	25%	24%
Murcia	21%	21%	21%
Aragón	34%	33%	34%
Cataluña	28%	30%	29%
La Rioja	20%	26%	24%
Madrid	22%	25%	24%
Navarra	33%	28%	30%
País Vasco	16%	16%	16%
Total España	26%	27%	27%

El porcentaje global de personas preseleccionadas en relación al total de participantes es significativo, aunque se detecta cierto estancamiento si se comparan los datos con los recogidos en el informe nº 1 del Observatorio. Llama especialmente la atención la paridad de género en las derivaciones a ofertas de empleo, aunque como se verá más adelante, con una gran segregación horizontal.

No existen diferencias muy acusadas por comunidades autónomas, oscilando entre el 16% de participación del País Vasco, y el 37% de Castilla y León. Sin embargo, sí que existen diferencias de género en algunas comunidades autónomas. El porcentaje de participación masculina es superior en Castilla La Mancha, Extremadura, Aragón y Navarra, mientras muchas más mujeres se benefician de la medida de intermediación en Castilla y León, Galicia, La Rioja y Madrid.

### PARTICIPACIÓN EN LA MEDIDA DE INTERMEDIACIÓN



28



### 1.2.4 PERSONAS FORMADAS Y PRESELECCIONADAS

La principal característica del Plan de Empleo de Cruz Roja es el trabajo integral que se desarrolla a través de itinerarios de inserción. Más allá de las acciones puntuales de orientación, formación e intermediación que pueda requerir cada persona, debe existir una intervención completa e interrelacionada que intente paliar las carencias específicas de cada persona.

En esta línea se plantean las siguientes tablas: en primer lugar se recoge la proporción de participantes que han participado en las dos medidas centrales del itinerario (además de la orientación, recibida por todos los participantes). Con las otras dos tablas se analiza hasta qué punto se tiene en cuenta la formación recibida a la hora de derivar candidatos a las ofertas de empleo, diferenciando entre el porcentaje de los formados que son preseleccionados, y el porcentaje de los preseleccionados que han sido formados.

Tabla.18 Porcentaje de participantes que han participado en acciones formativas y han sido preseleccionados para una oferta de empleo.

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	11%	21%	16%
Asturias	31%	33%	32%
Canarias	15%	18%	17%
CastLa Mancha	17%	21%	19%
Castilla y León	14%	19%	17%
C. Valenciana	11%	15%	13%
Extremadura	11%	11%	11%
Galicia	10%	17%	15%
Murcia	20%	20%	20%
Aragón	8%	16%	13%
Cataluña	16%	18%	17%
La Rioja	9%	19%	15%
Madrid	4%	7%	6%
Navarra	20%	23%	22%
País Vasco	8%	11%	10%
Total España	12%	16%	14%
•			

Tabla.19 Porcentaje de participantes derivados a una oferta de empleo que han recibido formación.

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	40%	70%	56%
Asturias	90%	91%	90%
Canarias	71%	82%	79%
CastLa Mancha	50%	74%	63%
Castilla y León	41%	50%	46%
C. Valenciana	44%	60%	54%
Extremadura	46%	60%	51%
Galicia	48%	69%	63%
Murcia	95%	99%	97%
Aragón	24%	48%	38%
Cataluña	56%	61%	59%
La Rioja	46%	73%	64%
Madrid	20%	27%	24%
Navarra	60%	81%	74%
País Vasco	50%	71%	60%
Total España	46%	59%	54%

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	42%	48%	46%
Asturias	44%	50%	48%
Canarias	41%	38%	39%
CastLa Mancha	53%	48%	49%
Castilla y León	41%	52%	47%
C. Valenciana	49%	47%	48%
Extremadura	27%	15%	21%
Galicia	37%	37%	37%
Murcia	46%	43%	44%
Aragón	45%	52%	50%
Cataluña	37%	38%	38%
La Rioja	19%	52%	37%
Madrid	36%	42%	40%
Navarra	83%	65%	70%
País Vasco	42%	39%	40%
Total España	42%	45%	44%
·			

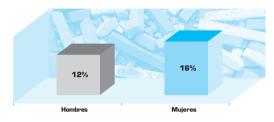
Con la información recogida en las anteriores tablas se pueden realizar las siguientes observaciones:

- 1.- A pesar de que el Plan de Empleo de Cruz Roja basa su intervención en itinerarios integrales de inserción, sólo un 14% de todas las personas con las que se interviene, participan en acciones de orientación, formación e intermediación.
- 2.- Existe una participación integral femenina mayor, vinculado fundamentalmente al mayor nivel de formación recibida por las mujeres.
- 3.- Las comunidades autónomas que desarrollan un trabajo más integral son Asturias, Navarra y Murcia, mientras que en los SIE del País Vasco, Extremadura y Madrid se detectan más dificultades para ofrecer una respuesta integral a las dificultades de los participantes.
- 4.- Si se considera la variable sexo, existe una gran heterogeneidad territorial en la participación en las tres medidas: los SIE de Andalucía, Galicia, Aragón y La Rioja muestran los valores más altos de intervención con las mujeres, mientras que en Murcia, Asturias y Navarra existen menos diferencias de género.
- 5.- En cuanto al resto de indicadores, se constata que algo más de la mitad de las personas preseleccionadas han recibido formación en el marco del Plan de Empleo, dentro o fuera de Cruz Roja. Una vez más el valor es más acentuado en el caso de las mujeres, y por comunidades autónomas, existe una mayor correlación en los SIE de Murcia (la práctica totalidad de candidatos a cubrir las ofertas de empleo recibidas han sido formados), Asturias, Navarra y Canarias. En sentido contrario, la interrelación menos clara se encuentra en Madrid y Aragón. Los casos con más diferencias de género se registran en Andalucía y Aragón, a favor de las mujeres, mientras que en Asturias y Cataluña los hombres y mujeres presentan valores similares.
- 6.- Si se analiza el porcentaje de personas formadas que son derivadas a ofertas de empleo, éste no alcanza el 50% del total de personas que han participado en alguna acción formativa. En este caso, existen menos diferencias de género, al haber menos desigualdades en los procesos de intermediación. Es especialmente relevante el caso de Navarra, donde los datos muestran un esfuerzo para que la mayoría de las personas formadas sean preseleccionadas para cubrir las ofertas de

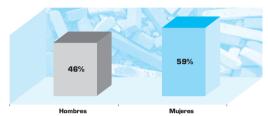


empleo; en Extremadura, sin embargo, lograr este objetivo es bastante más difícil, vinculado sin duda a la situación del mercado de trabajo de esta región. Por último, comentar que el análisis territorial por género de este indicador muestra una heterogeneidad muy acusada, con regiones como Extremadura, Murcia, Navarra, Comunidad Valenciana, Canarias y Navarra en las que hay un mayor porcentaje de hombres formados que son derivados a ofertas de empleo, y otras como La Rioja y Castilla y León donde es mucho mayor el porcentaje femenino.

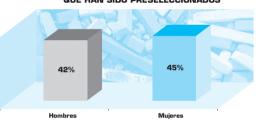




### PORCENTAJE DE PARTICIPANTES PRESELECCIONADOS **QUE HAN SIDO FORMADOS**



### PORCENTAJE DE PARTICIPANTES FORMADOS **QUE HAN SIDO PRESELECCIONADOS**



### 1.3 **OTROS INDICADORES DE LAS ACCIONES**

Para disponer de una visión general del desarrollo de los itinerarios en los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja, a continuación se ofrecen algunos indicadores específicos que pueden ser representativos de la intensidad y calidad de la intervención.

### 1.3.1 **ORIENTACIÓN**

No cabe duda que las particularidades de las personas en situación de vulnerabilidad requieren una dedicación especial en términos de tiempo. La primera tabla recoge el número de sesiones de orientación individualizada y el tiempo medio de dedicación por participante en todas las acciones grupales e individuales de orientación. En la segunda tabla se refleja la duración media de cada tipo de orientación (sesiones individuales, sesiones grupales y talleres de búsqueda de empleo).

31

Tabla.21 Sesiones de orientación individual y tiempo de dedicación por persona

Media de sesiones de orientación individual por participante

Media de horas de orientación por participante (incluyendo tanto la orientación individual como la grupal)

Andalucía	3,06	4,84
Asturias	5,51	7,00
Canarias	3,95	5,27
CastLa Mancha	4,05	5,33
Castilla y León	3,92	3,88
C. Valenciana	2,68	3,18
Extremadura	2,87	2,52
Galicia	4,24	5,65
Murcia	4,75	5,24
Aragón	3,96	3,55
Cataluña	3,98	4,80
La Rioja	3,25	6,03
Madrid	3,31	3,80
Navarra	3,14	4,46
Cantabria	4,16	4,22
País Vasco	3,17	3,74
Total España	3,56	4,32
·		

Tabla.22 Media de tiempo de las acciones de orientación

	Media de tiempo orientación individualizada	Media de tiempo por taller	Media de tiempo por sesión por sesión grupal
Andalucía	1,09	4,2	3,5
Asturias	0,83	4,9	3,1
Canarias	0,78	6,4	3,3
CastLa Mancha	1,00	5,1	3,5
Castilla y León	0,77	5,7	2,2
C. Valenciana	0,81	3,4	2,3
Extremadura	0,57	8,0	3,3
Galicia	1,04	8,1	5,6
Murcia	0,71	5,6	2,2
Aragón	0,69	3,1	3,1
Cataluña	1,05	4,2	2,6
La Rioja	0,72	15,6	3,9
Madrid	0,97	6,8	2,2
Navarra	0,83	10,0	2,1
Cantabria	0,62	11,5	2,7
País Vasco	0,87	4,0	3,9
Total España	0,88	5,4	2,7
·			

En primer lugar es necesario hacer una breve reflexión sobre la adecuación del tiempo de dedicación a cada persona. No hay que olvidar que realizar un adecuado diagnóstico que contemple el contexto del mercado de trabajo, las potencialidades y dificultades específicas de cada persona, la formación, experiencia, intereses, competencias profesionales y personales, etc. puede llevar bastante tiempo, especialmente cuando hablamos de personas en situación de vulnerabilidad. Si a ello se le añade el establecimiento de objetivos profesionales, el diseño del itinerario para alcanzar dichos objetivos, las acciones informativas, el entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo, la tutorización a lo lar-



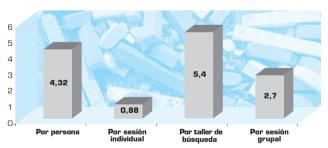
go de todo el proceso, y el apoyo en la toma de decisiones de carácter laboral y profesional, no cabe duda que es necesario invertir un buen número de horas para garantizar una adecuada orientación ajustada a cada persona. En este sentido, cuatro horas puede resultar suficiente.

Tampoco el número de sesiones parece demasiado elevado teniendo en cuenta la extensión temporal de los procesos de inserción en el caso de las personas más vulnerables. Hay que tener en cuenta, no obstante, que tal y como se explica al inicio de este capítulo 1, los itinerarios no son procesos lineales y homogéneos para todas las personas, y que en el marco del Plan de Empleo se interviene con personas que presentan diferentes perfiles, con diferentes grados de vulnerabilidad y en la mayoría de los casos con necesidades perentorias que dificultan la estabilidad y permanencia en el proceso, lo cual justificaría en parte el reducido número de sesiones.

Hay que destacar las diferencias territoriales respecto a tiempo de dedicación, entre las escasas tres horas de la Comunidad Valenciana y las siete horas de Asturias o las seis de La Rioja.

En relación al tiempo de cada sesión individualizada, no existe una gran variabilidad, rondando por término medio algo menos de una hora de duración, lo que garantiza una adecuada optimización del tiempo. Por su parte las sesiones grupales también se caracterizan por una duración proporcionada a los objetivos de las mismas. Sin embargo, sorprende la duración de los talleres de búsqueda de empleo, insuficiente si se pretende realizar un auténtico entrenamiento que incluya prácticas reales en el entorno productivo (recopilación de ofertas, presentación de curriculums, entrevistas en empresas...). Así, comunidades como La Rioja, Navarra o Cantabria realizan acciones en esta línea, mientras que el País Vasco, Comunidad Valenciana y Aragón, presentan la duración más reducida.

### TIEMPOS MEDIOS EN LA ORIENTACIÓN (EN HORAS)



### 1.3.2 FORMACIÓN

Una de las principales dificultades con las que se encuentran las personas en situación de vulnerabilidad en su camino hacia el empleo es precisamente la falta de adaptación de las políticas estandarizadas de empleo a sus características. Por ello, desde Cruz Roja se realizan acciones formativas propias cuando ofrecen un valor añadido, bien porque se trate de especialidades no ofertadas externamente, bien porque incorporen metodologías específicas de aprendizaje, o bien porque propongan acciones de corta duración como parte de itinerarios formativos con estructura modular. En el siguiente cuadro se recoge el número de horas que tienen por término medio las acciones formativas organizadas desde Cruz Roja.

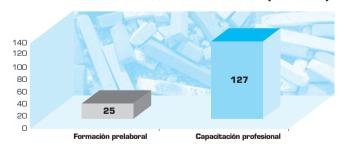
Tabla.23 Media de horas de duración de los cursos.

Media de horas de duración Media de horas de duración de la Formación prelaboral de la Capacitación Andalucía 25 145 \cturise 27 147 Canarias 28 215 Cast.-La Mancha 17 83 36 131 Castilla y León 15 111 C. Valenciana Extremadura 50 104 82 Galicia 24 7 71 Murcia 7 Aragón 77 Cataluña 44 133 25 La Rioja 102 Madrid 25 145 79 Navarra 19 Cantabria 15 121 41 218 País Vasco Total España 25 127

En la anterior tabla se pone de manifiesto la breve duración de los cursos de formación prelaboral, de manera que puedan tener un mayor alcance y al mismo tiempo se garantice un reducido grado de abandonos.

Los cursos de capacitación también se caracterizan por una corta duración, si se compara con la formación ocupacional estandarizada. En ese sentido, hay que tener presente que en determinadas ocasiones las necesidades formativas de los participantes del Plan de Empleo de Cruz Roja vienen dadas por la falta de adaptación a los sistemas productivos, y no por la carencia de cualificación; es decir, muchas personas en situación de vulnerabilidad no necesitan aprender un nuevo oficio, sino reciclar sus conocimientos y adaptarlos a su entorno actual, no siendo necesario establecer un número de horas demasiado elevado.

TIEMPOS MEDIOS DE LA FORMACIÓN (EN HORAS)



Una de las barreras más importantes con las que se encuentran las personas en situación de vulnerabilidad para su plena integración es la segregación horizontal que puede perpetuar situaciones de discriminación. Por ello, más allá de la inserción, los objetivos más ambiciosos del Plan de Empleo plantean el acceso al trabajo en condiciones de igualdad respecto al resto de la población, y eso incluye conseguir empleos en las ocupaciones y sectores en los que habitualmente existe poca representación de personas en situación de vulnerabilidad.



Por todo ello, resulta interesante conocer hasta qué punto las mejoras de cualificación que se logran a través de la formación, además de tener en cuenta las necesidades del tejido empresarial, también consideran las potencialidades y competencias de los participantes para el desarrollo de profesiones más diversificadas.

En este sentido, las personas vulnerables con las que se interviene desde el Plan de Empleo, en su mayoría extranjeras, buscan trabajo en la hostelería, en el servicio doméstico, en la construcción o en el campo, conscientes de que hay demanda de mano de obra en estos sectores. Sin embargo, tanto por su cualificación como por sus potencialidades estas personas podrían desempeñar ocupaciones en otras áreas. El diseño de planes formativos que incluyan cursos en estos otros sectores pone de manifiesto el esfuerzo por dirigir la intervención hacía una mayor diversificación profe sional como herramienta que garantice la lucha real contra la discriminación.

En la siguiente tabla se refleja el porcentaje de personas, en relación al total de personas formadas, que han participado en alguna acción formativa de familias profesionales diferentes a Turismo y Hostelería, Servicios Personales, Edificación y Obras Públicas, y Agraria.

Hay que decir que la selección de familias representativas se ha realizado en base a los intereses ocupacionales de los participantes del Plan de Empleo, según el Informe nº 1 del Observatorio. Tal y como se apunta en las notas metodológicas que introducen el presente informe, la vinculación de familias profesionales con ocupaciones no está exenta de limitaciones metodológicas, al no existir una correlación directa entre los objetivos y fines de ambas clasificaciones. Así mismo, el concepto de diversificación profesional de la formación utilizado en la siguiente tabla (en el que se toma como referencia el resto de familias profesionales) sólo pretende ser una aproximación aplicable a los participantes del Plan de Empleo, no siendo por tanto extrapolable a otros contextos.

Tabla 24 Diversificación profesional en la formación: Porcentaje de participantes en cursos de familias profesionales diferentes a AA, EO, SP y TH.

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	44,50%	20,30%	27,73%
Asturias	50,00%	47,17%	47,76%
Canarias	55,78%	35,00%	42,51%
CastLa Mancha	41,89%	30,42%	32,51%
Castilla y León	55,91%	44,14%	49,51%
C. Valenciana	55,56%	33,98%	38,99%
Extremadura	62,61%	35,74%	45,83%
Galicia	73,49%	59,02%	64,63%
Murcia	61,95%	69,25%	67,75%
Aragón	77,27%	19,23%	45,83%
Cataluña	80,17%	63,52%	66,90%
La Rioja	68,18%	51,81%	55,76%
Madrid	49,08%	19,15%	30,13%
Navarra	34,04%	4,42%	10,53%
Cantabria	47,98%	57,84%	54,66%
País Vasco	48,65%	41,25%	43,59%
Total España	57,44%	41,78%	46,54%
·			

AA: Agraria; EO: Edificación y obras públicas; SP: Servicios personales; TH: Turismo y hostelería

Existe una mayor diversificación en Galicia, Murcia, Cataluña, La Rioja y Cantabria, frente a la concentración en las familias tradicionales de Andalucía, Castilla – La Mancha, Madrid y Navarra. Las desigualdades de género en cuanto a la diversificación profesional de la formación son más patentes en Andalucía, Canarias, Comunidad Valenciana, Extremadura, Aragón, Madrid y Navarra. Sin embargo en zonas como Cantabria o Murcia se realiza un esfuerzo mayor por aumentar las posibilidades ocupacionales de las participantes y reducir la brecha existente entre sexos en esta materia.

Para complementar la información anterior sobre diversificación profesional, en la siguiente tabla se recoge el número de cursos realizados desde Cruz Roja en el marco del Plan de Empleo en cada una de las familias profesionales. Así mismo, con el objeto de profundizar en el diagnóstico de género de la intervención, se refleja la distribución de los alumnos de los cursos de esas familias. Por último, se ofrece la duración media de los cursos de cada área, de manera que pueda servir de referencia en la planificación de la actividad formativa.

Tabla 25 Formación: duración de las acciones por familias profesionales y distribución por sexo.

	Nº cursos	% de hombres	% de mujeres	Media horas
Agraria	28	50%	50%	57
Edificación y Obras públicas	62	92%	8%	119
Artesanía	5	16%	84%	183
Automoción	2	67%	33%	80
Industrias alimentarias	31	17%	83%	63
Industria pesada	16	87%	13%	174
Industria textil	5	0%	100%	72
Industria madera	4	79%	21%	113
Montaje e instalación	15	90%	10%	232
Mantenimiento y reparación	15	62%	38%	103
Industria manufacturera	5	90%	10%	254
Producción, transform, y distribución	5	53%	47%	42
Administración y oficinas	97	25%	75%	63
Comercio	33	12%	88%	111
Servicios a empresas	45	36%	64%	71
Sanidad	81	14%	86%	238
Servicios personales	266	12%	88%	107
Transportes y comunicaciones	45	53%	47%	62
Turismo y hostelería	366	19%	81%	70

Además de que los sectores en los que tradicionalmente buscan trabajo las personas más vulnerables, la hostelería, el servicio doméstico y otros servicios personales, la construcción y la agricultura, se organizan muchos cursos en las áreas de Comercio, Sanidad o Administración.

Existe una clara segregación de género en la participación de los cursos de cada una de las familias. Destaca por ejemplo, la mayor presencia masculina en la Edificación y Obras públicas, Industria manufacturera, Industria pesada, Industria de la madera, y Automoción, aunque en este sentido hay que ha-



cer una especial referencia a los porcentajes de participación femenina en estos campos, que aunque reducidos, ya suponen un cambio en la tendencia general. En sentido contrario, los cursos de las familias como Artesanía, Industria alimentaria, Textil, Comercio, Sanidad y Servicios personales, están copados por las mujeres. Las familias profesionales con menos diferencias de género son: Agraria, Producción, transformación y distribución de energía y agua, y Transportes y comunicaciones.

Por último, destacar la larga duración de los cursos relacionados con la Industria manufacturera, Sanidad, Montaje e instalaciones, Industria pesada y Artesanía, mientras que las acciones formativas del ámbito agrario, Transportes, Industria alimentaria o Producción, transformación y distribución de energía y agua, son habitualmente más cortas.

Para acabar este epígrafe, a continuación se concreta el porcentaje de personas formadas en cada comunidad autónoma en las familias profesionales vinculadas a los grupos ocupacionales más representativos.

Tabla 26 Porcentaje de participantes con formación en las familias más representativas (TH, SP, AA y EO).

	TH			SP			AA			EO			
Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т		
26,6%	45,0%	39,3%	12,8%	40,0%	31,6%	1,0%	2,7%	2,2%	23,4%	0,2%	7,4%		
36,2%	30,3%	32,4%	16,8%	50,9%	39,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%	1,8%	3,1%		
21,5%	24,9%	24,3%	12,7%	51,4%	44,4%	0,0%	0,0%	0,0%	27,8%	0,6%	5,5%		
27,6%	37,3%	35,1%	3,9%	37,3%	29,6%	3,9%	2,3%	2,7%	11,6%	2,5%	4,6%		
18,6%	47,2%	36,7%	3,2%	22,9%	15,6%	0,0%	0,1%	0,1%	26,9%	1,1%	10,6%		
9,5%	27,8%	22,0%	2,4%	20,6%	14,9%	1,0%	2,1%	1,8%	43,7%	1,2%	14,6%		
18,2%	11,1%	12,8%	4,5%	90,3%	70,2%	4,5%	1,4%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%		
11,0%	12,8%	12,4%	13,4%	28,2%	25,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,2%		
15,6%	83,2%	57,4%	0,4%	0,0%	0,2%	0,0%	0,3%	0,2%	34,2%	0,5%	13,4%		
57,1%	40,3%	43,2%	0,0%	16,4%	13,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
10,7%	26,4%	20,1%	4,3%	18,6%	12,9%	0,3%	0,0%	0,1%	13,1%	0,0%	5,3%		
2,6%	49,5%	35,8%	5,1%	13,7%	11,2%	0,0%	0,0%	0,0%	43,6%	1,1%	13,4%		
8,4%	18,9%	16,4%	19,1%	33,2%	29,9%	2,2%	0,1%	0,6%	11,6%	0,1%	2,9%		
68,1%	75,7%	74,3%	2,1%	25,7%	21,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
25,8%	41,3%	34,6%	9,7%	40,5%	27,1%	15,1%	2,5%	7,9%	15,1%	0,0%	6,5%		
30,2%	24,5%	25,6%	6,0%	12,7%	11,3%	0,0%	0,0%	0,0%	9,5%	0,0%	1,9%		
19,2%	36,2%	31,1%	7,1%	28,6%	22,1%	1,2%	0,9%	1,0%	22,1%	0,7%	7,1%		
	26,6% 36,2% 21,5% 27,6% 18,6% 9,5% 11,0% 15,6% 57,1% 10,7% 2,6% 8,4% 68,1% 25,8% 30,2%	H M  26,6% 45,0% 36,2% 30,3% 21,5% 24,9% 27,6% 37,3% 18,6% 47,2% 9,5% 27,8% 18,2% 11,1% 11,0% 12,8% 15,6% 83,2% 57,1% 40,3% 10,7% 26,4% 2,6% 49,5% 8,4% 18,9% 68,1% 75,7% 25,8% 41,3% 30,2% 24,5%	H M T  26,6% 45,0% 39,3% 36,2% 30,3% 32,4% 21,5% 24,9% 24,3% 27,6% 37,3% 35,1% 18,6% 47,2% 36,7% 9,5% 27,8% 22,0% 18,2% 11,1% 12,8% 11,0% 12,8% 12,4% 15,6% 83,2% 57,4% 57,1% 40,3% 43,2% 10,7% 26,4% 20,1% 2,6% 49,5% 35,8% 8,4% 18,9% 16,4% 68,1% 75,7% 74,3% 25,8% 41,3% 34,6% 30,2% 24,5% 25,6%	H M T H  26,6% 45,0% 39,3% 12,8% 36,2% 30,3% 32,4% 16,8% 21,5% 24,9% 24,3% 12,7% 27,6% 37,3% 35,1% 3,9% 18,6% 47,2% 36,7% 3,2% 9,5% 27,8% 22,0% 2,4% 18,2% 11,1% 12,8% 4,5% 11,0% 12,8% 12,4% 13,4% 15,6% 83,2% 57,4% 0,4% 57,1% 40,3% 43,2% 0,0% 10,7% 26,4% 20,1% 4,3% 2,6% 49,5% 35,8% 5,1% 8,4% 18,9% 16,4% 19,1% 68,1% 75,7% 74,3% 2,1% 25,8% 41,3% 34,6% 9,7% 30,2% 24,5% 25,6% 6,0%	H M T H M  26.6% 45.0% 39.3% 12.8% 40.0% 36.2% 30.3% 32.4% 16.8% 50.9% 21.5% 24.9% 24.3% 12.7% 51.4% 27.6% 37.3% 35.1% 3.9% 37.3% 18.6% 47.2% 36.7% 3.2% 22.9% 9.5% 27.8% 22.0% 2.4% 20.6% 18.2% 11.1% 12.8% 4.5% 90.3% 11.0% 12.8% 12.4% 13.4% 28.2% 15.6% 83.2% 57.4% 0.4% 0.0% 57.1% 40.3% 43.2% 0.0% 16.4% 10.7% 26.4% 20.1% 4.3% 18.6% 2.6% 49.5% 35.8% 5.1% 13.7% 8.4% 18.9% 16.4% 19.1% 33.2% 68.1% 75.7% 74.3% 2.1% 25.7% 25.8% 41.3% 34.6% 9.7% 40.5% 30.2% 24.5% 25.6% 6.0% 12.7%	H         M         T         H         M         T           26,6%         45,0%         39,3%         12,8%         40,0%         31,6%           36,2%         30,3%         32,4%         16,8%         50,9%         39,0%           21,5%         24,9%         24,3%         12,7%         51,4%         44,4%           27,6%         37,3%         35,1%         3,9%         37,3%         29,6%           18,6%         47,2%         36,7%         3,2%         22,9%         15,6%           9,5%         27,8%         22,0%         2,4%         20,6%         14,9%           18,2%         11,1%         12,8%         4,5%         90,3%         70,2%           11,0%         12,8%         12,4%         13,4%         28,2%         25,1%           15,6%         83,2%         57,4%         0,4%         0,0%         0,2%           57,1%         40,3%         43,2%         0,0%         16,4%         13,6%           10,7%         26,4%         20,1%         4,3%         18,6%         12,9%           2,6%         49,5%         35,8%         5,1%         13,7%         11,2%           8,4%	H         M         T         H         M         T         H           26,6%         45,0%         39,3%         12,8%         40,0%         31,6%         1,0%           36,2%         30,3%         32,4%         16,8%         50,9%         39,0%         0,0%           21,5%         24,9%         24,3%         12,7%         51,4%         44,4%         0,0%           27,6%         37,3%         35,1%         3,9%         37,3%         29,6%         3,9%           18,6%         47,2%         36,7%         3,2%         22,9%         15,6%         0,0%           9,5%         27,8%         22,0%         2,4%         20,6%         14,9%         1,0%           18,2%         11,1%         12,8%         4,5%         90,3%         70,2%         4,5%           11,0%         12,8%         12,4%         13,4%         28,2%         25,1%         0,0%           15,6%         83,2%         57,4%         0,4%         0,0%         0,2%         0,0%           57,1%         40,3%         43,2%         0,0%         16,4%         13,6%         0,0%           10,7%         26,4%         20,1%         4,3% <td< td=""><td>H         M         T         H         M         T         H         M           26,6%         45,0%         39,3%         12,8%         40,0%         31,6%         1,0%         2,7%           36,2%         30,3%         32,4%         16,8%         50,9%         39,0%         0,0%         0,0%           21,5%         24,9%         24,3%         12,7%         51,4%         44,4%         0,0%         0,0%           27,6%         37,3%         35,1%         3,9%         37,3%         29,6%         3,9%         2,3%           18,6%         47,2%         36,7%         3,2%         22,9%         15,6%         0,0%         0,1%           9,5%         27,8%         22,0%         2,4%         20,6%         14,9%         1,0%         2,1%           18,2%         11,1%         12,8%         4,5%         90,3%         70,2%         4,5%         1,4%           11,0%         12,8%         12,4%         13,4%         28,2%         25,1%         0,0%         0,0%           15,6%         83,2%         57,4%         0,4%         0,0%         0,2%         0,0%         0,3%           57,1%         40,3%         43,2%</td><td>H M T H M T H M T H M T H M T 2.7% 2.2% 36.2% 30.3% 32.4% 16.8% 50.9% 39.0% 0.0% 0.0% 0.0% 21.5% 24.9% 24.3% 12.7% 51.4% 44.4% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 27.6% 37.3% 35.1% 3.9% 37.3% 29.6% 3.9% 2.3% 2.7% 18.6% 47.2% 36.7% 3.2% 22.9% 15.6% 0.0% 0.1% 0.1% 9.5% 27.8% 22.0% 2.4% 20.6% 14.9% 1.0% 2.1% 1.8% 18.2% 11.1% 12.8% 4.5% 90.3% 70.2% 4.5% 1.4% 2.1% 11.0% 12.8% 12.4% 13.4% 28.2% 25.1% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 15.6% 83.2% 57.4% 0.4% 0.0% 0.2% 0.0% 0.3% 0.2% 57.1% 40.3% 43.2% 0.0% 16.4% 13.6% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 10.7% 26.4% 20.1% 4.3% 18.6% 12.9% 0.3% 0.0% 0.1% 2.6% 49.5% 35.8% 5.1% 13.7% 11.2% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 8.4% 18.9% 16.4% 19.1% 33.2% 29.9% 2.2% 0.1% 0.6% 68.1% 75.7% 74.3% 2.1% 25.7% 21.4% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 25.8% 41.3% 34.6% 9.7% 40.5% 27.1% 15.1% 2.5% 7.9% 30.2% 24.5% 25.6% 6.0% 12.7% 11.3% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0%</td><td>H M T H M T H M T H M T H M T H M T H M T H H 26,6% 45,0% 39,3% 12,8% 40,0% 31,6% 1,0% 2,7% 2,2% 23,4% 36,2% 30,3% 32,4% 16,8% 50,9% 39,0% 0,0% 0,0% 0,0% 5,4% 21,5% 24,9% 24,3% 12,7% 51,4% 44,4% 0,0% 0,0% 0,0% 27,8% 27,6% 37,3% 35,1% 3,9% 37,3% 29,6% 3,9% 2,3% 2,7% 11,6% 18,6% 47,2% 36,7% 3,2% 22,9% 15,6% 0,0% 0,1% 0,1% 26,9% 9,5% 27,8% 22,0% 2,4% 20,6% 14,9% 1,0% 2,1% 1,8% 43,7% 18,2% 11,1% 12,8% 4,5% 90,3% 70,2% 4,5% 1,4% 2,1% 0,0% 11,0% 12,8% 12,4% 13,4% 28,2% 25,1% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,8% 15,6% 83,2% 57,4% 0,4% 0,0% 0,2% 0,0% 0,3% 0,2% 34,2% 57,1% 40,3% 43,2% 0,0% 16,4% 13,6% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 10,7% 26,4% 20,1% 4,3% 18,6% 12,9% 0,3% 0,0% 0,0% 0,0% 13,1% 2,6% 49,5% 35,8% 5,1% 13,7% 11,2% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 43,6% 8,4% 18,9% 16,4% 19,1% 33,2% 29,9% 2,2% 0,1% 0,6% 11,6% 68,1% 75,7% 74,3% 2,1% 25,7% 21,4% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 25,8% 41,3% 34,6% 9,7% 40,5% 27,1% 15,1% 2,5% 7,9% 15,1% 30,2% 24,5% 25,6% 6,0% 12,7% 11,3% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 9,5%</td><td>H         M         T         H         M         T         H         M         T         H         M         T         H         M         T         H         M         D         M         D         M         D         D         M         D         D         M         D         D         M         D</td></td<>	H         M         T         H         M         T         H         M           26,6%         45,0%         39,3%         12,8%         40,0%         31,6%         1,0%         2,7%           36,2%         30,3%         32,4%         16,8%         50,9%         39,0%         0,0%         0,0%           21,5%         24,9%         24,3%         12,7%         51,4%         44,4%         0,0%         0,0%           27,6%         37,3%         35,1%         3,9%         37,3%         29,6%         3,9%         2,3%           18,6%         47,2%         36,7%         3,2%         22,9%         15,6%         0,0%         0,1%           9,5%         27,8%         22,0%         2,4%         20,6%         14,9%         1,0%         2,1%           18,2%         11,1%         12,8%         4,5%         90,3%         70,2%         4,5%         1,4%           11,0%         12,8%         12,4%         13,4%         28,2%         25,1%         0,0%         0,0%           15,6%         83,2%         57,4%         0,4%         0,0%         0,2%         0,0%         0,3%           57,1%         40,3%         43,2%	H M T H M T H M T H M T H M T 2.7% 2.2% 36.2% 30.3% 32.4% 16.8% 50.9% 39.0% 0.0% 0.0% 0.0% 21.5% 24.9% 24.3% 12.7% 51.4% 44.4% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 27.6% 37.3% 35.1% 3.9% 37.3% 29.6% 3.9% 2.3% 2.7% 18.6% 47.2% 36.7% 3.2% 22.9% 15.6% 0.0% 0.1% 0.1% 9.5% 27.8% 22.0% 2.4% 20.6% 14.9% 1.0% 2.1% 1.8% 18.2% 11.1% 12.8% 4.5% 90.3% 70.2% 4.5% 1.4% 2.1% 11.0% 12.8% 12.4% 13.4% 28.2% 25.1% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 15.6% 83.2% 57.4% 0.4% 0.0% 0.2% 0.0% 0.3% 0.2% 57.1% 40.3% 43.2% 0.0% 16.4% 13.6% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 10.7% 26.4% 20.1% 4.3% 18.6% 12.9% 0.3% 0.0% 0.1% 2.6% 49.5% 35.8% 5.1% 13.7% 11.2% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 8.4% 18.9% 16.4% 19.1% 33.2% 29.9% 2.2% 0.1% 0.6% 68.1% 75.7% 74.3% 2.1% 25.7% 21.4% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 25.8% 41.3% 34.6% 9.7% 40.5% 27.1% 15.1% 2.5% 7.9% 30.2% 24.5% 25.6% 6.0% 12.7% 11.3% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0%	H M T H M T H M T H M T H M T H M T H M T H H 26,6% 45,0% 39,3% 12,8% 40,0% 31,6% 1,0% 2,7% 2,2% 23,4% 36,2% 30,3% 32,4% 16,8% 50,9% 39,0% 0,0% 0,0% 0,0% 5,4% 21,5% 24,9% 24,3% 12,7% 51,4% 44,4% 0,0% 0,0% 0,0% 27,8% 27,6% 37,3% 35,1% 3,9% 37,3% 29,6% 3,9% 2,3% 2,7% 11,6% 18,6% 47,2% 36,7% 3,2% 22,9% 15,6% 0,0% 0,1% 0,1% 26,9% 9,5% 27,8% 22,0% 2,4% 20,6% 14,9% 1,0% 2,1% 1,8% 43,7% 18,2% 11,1% 12,8% 4,5% 90,3% 70,2% 4,5% 1,4% 2,1% 0,0% 11,0% 12,8% 12,4% 13,4% 28,2% 25,1% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,8% 15,6% 83,2% 57,4% 0,4% 0,0% 0,2% 0,0% 0,3% 0,2% 34,2% 57,1% 40,3% 43,2% 0,0% 16,4% 13,6% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 10,7% 26,4% 20,1% 4,3% 18,6% 12,9% 0,3% 0,0% 0,0% 0,0% 13,1% 2,6% 49,5% 35,8% 5,1% 13,7% 11,2% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 43,6% 8,4% 18,9% 16,4% 19,1% 33,2% 29,9% 2,2% 0,1% 0,6% 11,6% 68,1% 75,7% 74,3% 2,1% 25,7% 21,4% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 25,8% 41,3% 34,6% 9,7% 40,5% 27,1% 15,1% 2,5% 7,9% 15,1% 30,2% 24,5% 25,6% 6,0% 12,7% 11,3% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 9,5%	H         M         T         H         M         T         H         M         T         H         M         T         H         M         T         H         M         D         M         D         M         D         D         M         D         D         M         D         D         M         D		

TH: Turismo y hostelería; SP: Servicios personales; AA: Agraria; EO: Edificación y obras públicas

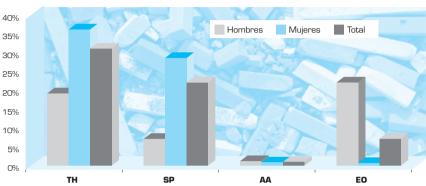
Se constata como una parte muy importante de la capacitación profesional que han recibido los participantes está vinculada al turismo y la hostelería, aunque también un buen número de personas se han formado en especialidades de la familia de servicios personales.

Por género, se mantienen sustanciales diferencias en la construcción (sin apenas alumnas), y en los servicios personales (con muchas más alumnas que alumnos). También en la familia de turismo y hostelería, aunque en menor medida, el porcentaje de mujeres formadas es muy superior al de hombres.

Por comunidades autónomas, el turismo y la hostelería es muy representativo en Murcia, Aragón y Navarra; los servicios personales en Asturias, Extremadura y Canarias; la familia agraria sólo tiene

algo de peso en Cantabria y Castilla La Mancha; y la edificación y obras públicas en Castilla y León, Comunidad Valenciana, Murcia y La Rioja.

# FORMACIÓN RECIBIDA VINCULADA A LOS GRUPOS MÁS REPRESENTATIVOS



En el Anexo de tablas se recoge información más completa de la diversificación profesional de cada comunidad autónoma, en concreto de la participación de hombres y mujeres en acciones de capacitación profesional de las 15 familias profesionales más representativas, con los datos expresados en porcentajes respecto al total de personas que han participado en alguna acción de este tipo de formación.

## 1.3.3 INTERMEDIACIÓN

Aunque el objetivo general de la intermediación está centrado en acercar a las personas con menos redes sociales al tejido empresarial, no cabe duda, que su finalidad última, al igual que la del resto de acciones del itinerario, es lograr la inserción. El ratio de inserción de la intermediación es, por tanto, un indicador que permite valorar el tipo de intervención que se realiza y su eficacia.

Tabla 27 Ratio de inserción de la intermediación.

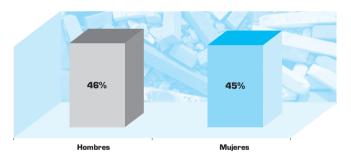
	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	61%	64%	63%
Asturias	65%	52%	56%
Canarias	56%	48%	51%
CastLa Mancha	50%	49%	50%
Castilla y León	43%	44%	44%
C. Valenciana	34%	32%	33%
Extremadura	34%	45%	38%
Galicia	50%	55%	53%
Murcia	38%	35%	37%
Aragón	48%	58%	54%
Cataluña	38%	41%	40%
La Rioja	54%	66%	62%
Madrid	31%	32%	32%
Navarra	49%	49%	49%
País Vasco	71%	56%	63%
Total España	46%	45%	45%



Aproximadamente, una de cada dos personas derivadas a una oferta de empleo gestionada desde los servicios de intermediación de Cruz Roja, es finalmente contratada. La interpretación de este dato está sujeta a la estrategia de cada dispositivo territorial y está condicionada por las directrices de los financiadores o las preferencias empresariales. En los SIE no existe (ni debería existir) un criterio único sobre el número de candidatos que se derivan ante cada vacante de trabajo. En algunos casos los financiadores de los programas de empleo exigen un número determinado, y en otros casos son las propias empresas las que marcan el número de candidatos que quieren recibir para cada puesto ofertado. En cualquier caso, un ratio general de inserción del 45% pone de manifiesto que se realiza un adecuado trabajo de selección.

Por comunidades autónomas, Andalucía, País Vasco y Asturias, son las que ofrecen mejores resultados en este sentido, con tasas superiores al 55%, mientras que la Comunidad Valenciana o Madrid no superan el 35% (se vuelve a insistir, no obstante, que la interpretación de este dato está sujeta a los factores mencionados). De manera general, no existen desigualdades de género relevantes, apenas un punto porcentual entre hombres y mujeres, aunque en algunas comunidades estas diferencias son más importantes, como en Asturias y el País Vasco, con una mayor tasa de inserción masculina, o en La Rioja, Aragón y Extremadura, con los ratios femeninos más altos.

#### RATIOS DE INSERCIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN



También resulta de interés conocer la estabilidad de las contrataciones logradas a través de la intermediación, puesto que un objetivo específico de la medida de intermediación es facilitar el acceso al empleo en las mejores condiciones posibles acordes al mercado de trabajo del entorno. Teniendo en cuenta las dificultades específicas de los destinatarios de la medida, quizá resultaría excesivamente ambicioso aspirar a lograr tasas de temporalidad más bajas que la media del mercado laboral, pero al menos, desde los SIE se intenta evitar que las contrataciones logradas a través de la intermediación sean precisamente las más precarias.

A continuación se detalla el porcentaje de participantes que han encontrado un trabajo de una duración superior a seis meses respecto al total de personas que han logrado su inserción a través de la intermediación.

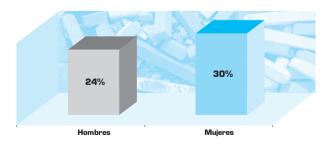
Tabla 28 Estabilidad de las contrataciones (> de seis meses).

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	32%	33%	32%
Asturias	30%	52%	43%
Canarias	19%	27%	24%
CastLa Mancha	18%	27%	23%
Castilla y León	24%	38%	32%
C. Valenciana	14%	16%	15%
Extremadura	18%	25%	21%
Galicia	33%	20%	24%
Murcia	11%	22%	17%
Aragón	26%	23%	24%
Cataluña	21%	28%	25%
La Rioja	9%	35%	28%
Madrid	28%	25%	26%
Navarra	31%	31%	31%
País Vasco	13%	24%	18%
Total España	24%	30%	27%
·			

En la línea del mercado de trabajo español, la altísima temporalidad es la nota predominante de los contratos conseguidos a través de la intermediación. Casi tres cuartas partes de los contratos tienen una duración inferior a seis meses, lo que refleja la alta precariedad manifiesta en la contratación de personas en situación de vulnerabilidad. La desigualdad de género, en este caso favorece a las mujeres, con seis puntos de diferencia en relación a los hombres, aunque es importante recordar que en el concepto de vulnerabilidad se incluyen otros factores que aquí no se han considerado, como contenidos ocupacionales, horas de trabajo, siniestralidad, retribución, etc.

La mayor estabilidad se da en los SIE de Asturias, Castilla y León, Andalucía, Navarra y La Rioja, mientras que la Comunidad Valenciana, Murcia y el País Vasco se caracterizan por contrataciones de menor duración. En comunidades como Asturias, Castilla y León, Murcia, La Rioja, y el País Vasco la estabilidad beneficia más claramente a las mujeres. En sentido contrario, son más estables las contrataciones conseguidas para los hombres en los servicios de intermediación de los SIE de Galicia, Aragón y Madrid.

PORCENTAJE DE CONTRATACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN SUPERIOR A SEIS MESES



Para acabar con las especificidades de la intermediación, y al igual que se hacía con la formación, a continuación se detalla el porcentaje de hombres y mujeres que han sido preseleccionados para cubrir puestos de trabajo no vinculados a los grupos ocupacionales más representativos.



Como ya se ha mencionado, la misión del Plan de Empleo de Cruz Roja se basa en lograr la integración de los colectivos más desfavorecidos en los espacios laborales en condiciones de igualdad. Y para avanzar en esta dirección es necesario conseguir una mayor diversificación profesional que visibilice las posibilidades laborales de las personas en situación o riesgo de exclusión. El trabajo realizado desde la intermediación no debe dejar de lado esta situación, y por tanto tiene que evitar una excesiva concentración en aquellas ocupaciones que puedan perpetuar situaciones de segregación.

Para la selección de estos grupos se han utilizado los datos recogidos en el informe nº 1 del Observatorio, en el que destacaban los Trabajadores de los servicios de restauración; Trabajadores de los servicios personales; Empleados domésticos y otro personal de limpieza, Peones agropecuarios y Peones de la construcción. También se han añadido dos grupos, Trabajadores cualificados de tareas agrícolas y Trabajadores de acabado de construcciones, los cuales, aunque cuantitativamente son menos representativos, tienen una clara vinculación sectorial, permitiendo establecer conexiones con los datos de otras tablas del informe.

Hay que comentar que se trata de una simple aproximación al concepto de diversificación, y por tanto los datos reflejados en la tabla deben ser valorados con la debida prudencia. En concreto, es necesario realizar dos consideraciones metodológicas:

- Se utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones hasta el nivel de subgrupo principal (dos dígitos), por lo que algunas ocupaciones (ocho dígitos) "tradicionales" pueden quedar fuera de la selección realizada, y viceversa, algunas ocupaciones poco habituales quedan dentro de los grupos más representativos.
- Se ha optado por limitar la selección a los grupos que tienen mayor peso en el conjunto de los participantes del Plan de Empleo para facilitar el análisis y sobre todo la comparación posterior con otros indicadores, aunque ello ha obligado a dejar fuera algún grupo que también es bastante representativo del trabajo realizado habitualmente por las personas en situación de vulnerabilidad.

Tabla 29 Diversificación Profesional en la intermediación. Porcentaje de candidatos derivados a ofertas de ocupaciones no incluidas en los grupos más representativos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96).

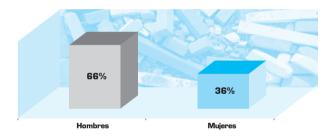
	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	58%	27%	42%
Asturias	53%	23%	34%
Canarias	61%	29%	37%
CastLa Mancha	58%	22%	37%
Castilla y León	66%	33%	46%
C. Valenciana	75%	54%	62%
Extremadura	45%	29%	39%
Galicia	66%	41%	48%
Murcia	73%	42%	55%
Aragón	59%	24%	39%
Cataluña	73%	40%	54%
La Rioja	56%	15%	28%
Madrid	76%	40%	51%
Navarra	65%	29%	42%
País Vasco	54%	18%	35%
Total España	66%	36%	47%

50: Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agricolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones 91: Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción.

Se pone de manifiesto que aproximadamente la mitad de las personas preseleccionadas para cubrir una oferta de empleo, han sido derivadas a puestos no vinculados a la hostelería, construcción, agricultura o limpieza y cuidado de mayores. Este grado de diversificación, sin embargo, no es homogéneo si se desagrega por sexo. Mientras los hombres son derivados a ofertas de trabajo de una gran variedad de sectores y ocupaciones, sólo una tercera parte de las mujeres optan a trabajos diferentes de los "tradicionalmente" reservados a las personas con mayores dificultades.

Por comunidades autónomas, existe más diversificación en la Comunidad Valenciana, Murcia, Cataluña y Madrid, y una mayor concentración ocupacional de la intermediación en La Rioja, Asturias y País Vasco. Un análisis territorial más desagregado sirve para constatar que existen unas desigualdades de género en la diversificación muy acentuadas en algunas comunidades autónomas, mientras que en otras se tienden a minimizar las diferencias. Así, mientras en Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla La Mancha, Aragón, La Rioja, Navarra y País Vasco, la diversificación masculina duplica la femenina, en la Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia o Cataluña, estas diferencias son menos acusadas.

#### CON LOS GRUPOS OCUPACIONALES MÁS REPRESENTATIVOS PORCENTAJE DE PRESELECCIONADOS PARA PUESTOS NO RELACIONADOS



A continuación se concreta el porcentaje de personas que han sido preseleccionadas para alguna oferta de empleo relacionada con los grupos ocupacionales más representativos, en relación al total de personas preseleccionadas. Teniendo en cuenta que una misma persona puede haber sido seleccionada para ocupaciones de diferentes grupos, la suma de los porcentajes de cada fila puede ser superior al 100%.





Tabla 30 Porcentaje de participantes que han sido preseleccionado para los grupos ocupacionales más representativos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96).

		50		51 y 91				94			96	
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	6,4%	13,5%	10,1%	9,8%	63,8%	38,3%	31,2%	15,5%	22,9%	17,9%	0,1%	8,5%
Asturias	15,4%	20,9%	18,9%	27,9%	83,0%	63,2%	28,7%	0,6%	10,7%	21,7%	0,0%	7,8%
Canarias	5,4%	10,4%	9,1%	32,0%	69,9%	59,9%	15,6%	5,6%	8,2%	12,2%	1,5%	4,3%
C-L Mancha	6,9%	22,5%	16,0%	6,7%	67,1%	42,0%	33,0%	3,2%	15,6%	16,1%	2,5%	8,2%
Cast y León	6,5%	21,6%	15,8%	10,3%	73,3%	49,2%	16,2%	1,8%	7,3%	34,6%	0,6%	13,6%
C. Valencian	6,7%	11,0%	9,3%	16,2%	51,2%	37,5%	7,0%	6,9%	6,9%	15,5%	0,0%	6,1%
Extremadura	7,6%	10,9%	8,8%	26,1%	54,5%	36,7%	35,9%	29,1%	33,3%	4,3%	0,0%	2,7%
Galicia	9,1%	14,8%	13,3%	19,5%	56,9%	46,8%	12,6%	3,2%	5,8%	13,0%	1,6%	4,7%
Murcia	6,5%	35,9%	23,9%	3,1%	40,3%	25,2%	12,4%	3,1%	6,9%	17,7%	0,2%	7,3%
Aragón	3,2%	4,7%	4,1%	14,9%	84,4%	55,0%	18,1%	0,0%	7,7%	38,3%	1,6%	17,1%
Cataluña	7,7%	10,7%	9,4%	18,3%	65,2%	44,8%	11,7%	4,4%	7,6%	8,3%	0,0%	3,6%
La Rioja	2,6%	8,0%	6,3%	37,2%	90,8%	74,2%	11,5%	1,1%	4,4%	35,9%	0,6%	11,5%
Madrid	8,4%	15,4%	13,2%	21,7%	71,3%	56,1%	9,7%	1,1%	3,8%	19,9%	1,2%	6,9%
Navarra	7,1%	16,6%	13,3%	23,5%	69,0%	53,2%	7,1%	1,9%	3,7%	7,1%	0,3%	2,7%
País Vasco	2,4%	15,2%	9,2%	29,4%	78,1%	55,1%	6,1%	2,1%	4,0%	24,7%	0,5%	11,9%
Tot España	8,5%	19,0%	15,1%	18,7%	76,2%	54,7%	21,2%	5,3%	11,2%	24,7%	0,8%	9,7%

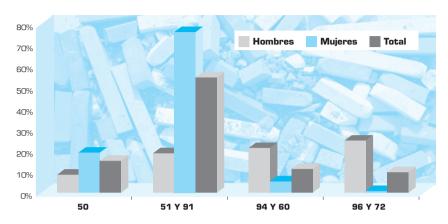
<sup>50.</sup> Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agricolas; 72: Trabajadores de acabado de construccione 91: Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción.

Una parte muy importante del trabajo de intermediación se centra en el área del servicio doméstico, limpieza y servicios personales. Este hecho ha venido condicionado por los periodos de regularización extraordinaria de personas inmigrantes, ya que la obtención de permisos de trabajo presentaba menos dificultades en estos campos, y durante el periodo de análisis del presente informe, muchos de los participantes extranjeros del Plan de Empleo de Cruz Roja ha tenido limitadas sectorialmente sus posibilidades de empleo. Tras el servicio doméstico se ha trabajado, por este orden, en la hostelería, en la agricultura y en la construcción.

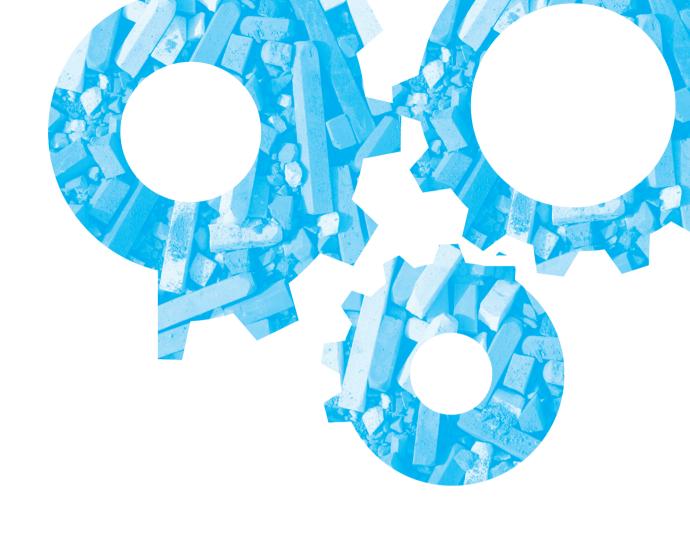
Las diferencias de género son muy patentes. Más de tres cuartas partes de las mujeres han sido seleccionadas en alguna ocasión para cubrir algún puesto relacionado con el servicio doméstico, limpieza o servicios personales, frente a un 19% de hombres. Por su parte el 25% de los hombres ha sido preseleccionado para trabajos de la construcción, mientras que sólo un 1% de las mujeres ha optado a trabajos en esta área. La hostelería y la agricultura también presentan diferencias, con un mayor volumen de preselecciones femeninas, aunque no tan exageradas como los otros dos grupos ocupacionales.

Las comunidades autónomas con mayor concentración en las ramas más significativas son Murcia en la hostelería; La Rioja y Asturias en el servicio doméstico; Extremadura y Andalucía en el ámbito agrario; y Aragón, Castilla y León, La Rioja y el País Vasco en la construcción. En sentido contrario, apenas se trabaja el sector de la hostelería en Aragón, el servicio doméstico en Murcia, el ámbito agrario en Navarra y la construcción en Extremadura.

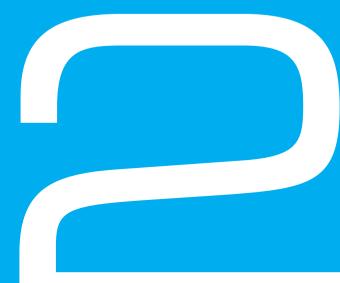
## PRESELECCIONES EN LOS GRUPOS MÁS REPRESENTATIVOS



En los anexos se recogen tablas más completas de la diversificación profesional de la intermediación en cada comunidad autónoma, con la participación de hombres y mujeres en procesos de selección para puestos de los 16 grupos ocupacionales más representativos, con los datos expresados en porcentajes respecto al total de personas que han sido derivados en alguna ocasión para alguna oferta de empleo. También se recoge información sobre las actividades económicas más representativas de la intermediación, con los porcentajes de preseleccionados en las 12 divisiones más representativas, respecto al total de candidatos derivados a ofertas de empleo.



# ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS ACCIONES



ás allá de la participación en las diferentes medidas de orientación, formación e intermediación, el establecimiento de itinerarios integrados de inserción pretende optimizar el conocimiento y la actividad realizada con cada persona, de manera que mejore la eficiencia de la intervención. Es por ello que debe existir una estrecha relación entre todas las acciones realizadas puesto que de la adecuada conexión puede depender el éxito del trabajo realizado.



# 2.1 RELACIÓN ENTRE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN

En la planificación de la formación, además de la detección de las necesidades del tejido empresarial, es importante tener en cuenta el trabajo realizado en el área de la orientación, fundamentalmente en dos aspectos que a su vez están estrechamente relacionados: los intereses profesionales y los intereses formativos. Ya se ha comentado anteriormente que el elemento central de la medida de orientación es la determinación de objetivos profesionales de los participantes, puesto que el resto de acciones del itinerario deben establecerse en función de esos objetivos.

En concreto, la formación que se diseñe deberá tener en cuenta en qué quiere trabajar cada participante y cuáles son sus intereses formativos (que deberán basarse en las carencias detectadas tras conocer sus objetivos, su formación y su experiencia).

En la siguiente tabla se recoge el porcentaje de personas que manifiestan interés profesional en alguna de las ocupaciones incluidas en los grupos más representativos. Los valores reflejan el porcentaje respecto al total de participantes que tienen registrada está información. Teniendo en cuenta que una misma persona puede tener establecidos objetivos profesionales en diferentes grupos, la suma de los valores de cada fila puede ser superior al 100%.

Se han unificado algunos grupos ocupacionales por su vinculación sectorial, de manera que se facilite el análisis cruzado con las familias profesionales.

Tabla 31 Porcentaje de participantes con intereses profesionales en los grupos ocupacionales más representativos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96).

1		50 51 y 91			I		94 y 60		96 y 72			
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	14,3%	21,2%	17,8%	23,5%	81,9%	53,1%	45,5%	21,2%	33,2%	59,8%	1,1%	30,1%
Asturias	40,8%	49,9%	46,4%	45,9%	88,5%	72,2%	24,0%	5,2%	12,4%	49,1%	5,5%	22,2%
Canarias	23,9%	23,4%	23,5%	32,9%	86,9%	73,0%	31,3%	12,3%	17,2%	43,6%	1,3%	12,2%
C Mancha	31,3%	43,5%	38,9%	20,4%	92,8%	65,5%	48,2%	17,9%	29,3%	54,4%	0,6%	20,9%
Cast y León	17,3%	31,9%	26,5%	18,5%	85,8%	61,0%	24,3%	4,7%	11,9%	51,2%	1,1%	19,6%
C. Valencian	20,2%	26,5%	24,0%	31,4%	87,0%	64,5%	32,6%	16,0%	22,7%	50,6%	0,6%	20,8%
Extremadura	28,9%	4,9%	17,4%	4,4%	70,7%	36,0%	28,9%	17,1%	23,3%	6,7%	0,0%	3,5%
Galicia	23,1%	33,0%	30,0%	19,4%	72,4%	56,5%	9,5%	3,0%	4,9%	45,3%	0,4%	13,9%
Murcia	11,6%	28,6%	22,3%	14,1%	82,5%	57,3%	38,5%	26,4%	30,8%	47,6%	0,4%	17,8%
Aragón	11,5%	11,4%	11,4%	15,4%	82,3%	65,7%	53,8%	1,3%	14,3%	46,2%	0,0%	11,4%
Cataluña	18,2%	33,5%	25,9%	24,0%	77,4%	50,9%	20,1%	10,8%	15,4%	41,9%	1,4%	21,5%
La Rioja	30,8%	59,7%	51,6%	51,9%	96,3%	83,9%	46,2%	29,9%	34,4%	53,8%	0,0%	15,1%
Madrid	19,8%	27,4%	25,0%	27,7%	83,5%	65,9%	15,4%	2,3%	6,4%	30,7%	0,7%	10,1%
Navarra	8,8%	17,4%	14,9%	20,8%	76,4%	60,3%	8,1%	1,8%	3,6%	37,2%	0,5%	11,1%
Cantabria	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	33,3%
País Vasco	12,5%	22,6%	18,0%	20,9%	80,8%	53,3%	11,8%	2,6%	6,8%	44,9%	0,9%	21,1%
Tot España	19,2%	29,1%	25,4%	24,8%	83,8%	61,8%	28,4%	10,1%	16,9%	46,8%	0,9%	18,0%

<sup>50:</sup> Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agricolas; 72: Trabajadores de acabado de construccione

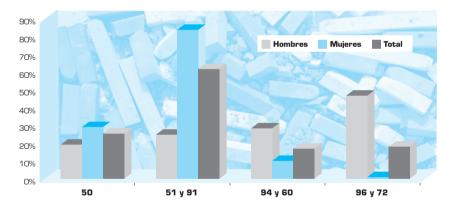
<sup>91:</sup> Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción

En primer lugar hay que destacar la importancia que tiene el servicio doméstico, limpieza y cuidado de mayores entre los participantes del Plan de Empleo. Casi dos terceras partes incluyen estas opciones entre sus preferencias de empleo. El segundo grupo con mayor preferencia es el de la restauración, seguido de la construcción y el trabajo agrícola.

Existen importantes diferencias de género en estos cuatro grandes bloques de ocupaciones. Mientras los grupos 91 y 51 (empleados domésticos, limpieza y servicios personales) presentan una concentración altísima en el caso de las mujeres (sólo un 16% de las participantes no contemplan estas ocupaciones entre sus objetivos a corto o largo plazo), en los grupos 96 y 72 (trabajadores de la construcción), apenas un 1% de las mujeres muestra interés. Los grupos 94 y 60 (trabajadores de la agricultura) y el 50 (trabajadores de la restauración) también presentan sustanciales diferencias, aunque están algo menos desequilibrados.

Por comunidades autónomas, los extremos de concentración profesional en el establecimiento de objetivos los mantiene Cantabria con un 100% de interés en los grupos 91 y 51, seguido de La Rioja. En sentido contrario, los participantes de los SIE de Extremadura, Andalucía o País Vasco tienen más distribuidas sus preferencias entre los grupos más representativos.

# INTERESES OCUPACIONALES EN LOS GRUPOS MÁS REPRESENTATIVOS



En la misma línea que los datos de la tabla anterior, a continuación se recoge la información de los intereses formativos de los participantes, seleccionando aquellas familias profesionales vinculadas a los objetivos profesionales más representativos. Los valores reflejan el porcentaje respecto al total de personas que tienen registrado algún tipo de interés formativo (no se debe olvidar que este dato no necesariamente coincide con el total de personas atendidas).

Tabla 32 Porcentaje de participantes con intereses formativos en las familias más representativas (TH, SP, AA y EO).

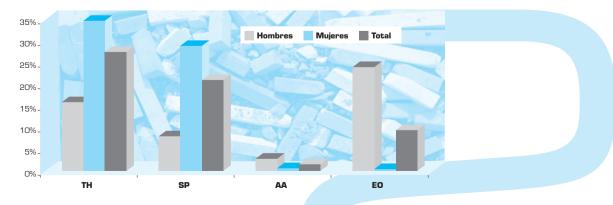
	TH				SP			AA			EO			
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т		
Andalucía	13,1%	35,7%	23,4%	10,2%	34,3%	21,2%	3,1%	1,6%	2,4%	49,7%	1,1%	27,5%		
Asturias	46,2%	55,1%	51,4%	10,8%	33,9%	24,5%	2,6%	0,6%	1,4%	24,8%	1,1%	10,8%		
Canarias	13,4%	24,3%	21,2%	5,0%	28,6%	21,8%	1,1%	0,3%	0,6%	5,6%	0,2%	1,8%		
C-L Mancha	16,4%	33,4%	27,2%	4,5%	29,5%	20,5%	3,2%	0,5%	1,5%	22,1%	0,5%	8,3%		
Cast y León	21,0%	41,3%	33,9%	6,3%	36,1%	25,2%	7,8%	0,9%	3,4%	34,6%	0,6%	13,0%		
C. Valencian	13,9%	37,3%	27,8%	8,7%	25,8%	18,9%	2,9%	0,9%	1,7%	16,2%	0,3%	6,7%		
Extremadura	25,8%	0,0%	12,9%	0,0%	74,2%	37,1%	0,0%	0,0%	0,0%	12,9%	0,0%	6,5%		
Galicia	14,5%	19,5%	17,9%	9,4%	44,2%	33,1%	2,3%	0,4%	1,0%	17,8%	0,4%	6,0%		
Murcia	24,3%	70,3%	52,4%	1,8%	7,1%	5,1%	0,2%	0,2%	0,2%	30,2%	0,4%	12,1%		
Aragón	28,6%	40,6%	37,0%	7,1%	12,5%	10,9%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%	8,7%		
Cataluña	6,8%	19,1%	12,3%	4,8%	23,4%	13,2%	2,7%	0,3%	1,6%	19,6%	0,5%	11,0%		
La Rioja	10,4%	36,1%	29,7%	2,1%	26,5%	20,5%	0,0%	0,0%	0,0%	31,3%	0,0%	7,7%		
Madrid	9,3%	20,4%	17,1%	13,6%	30,9%	25,8%	1,5%	0,3%	0,7%	13,4%	0,1%	4,0%		
Navarra	17,4%	44,8%	35,9%	4,7%	22,1%	16,4%	0,2%	0,4%	0,3%	6,6%	0,6%	2,5%		
Cantabria	16,7%	50,0%	35,7%	16,7%	37,5%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	28,6%		
País Vasco	5,6%	17,7%	11,9%	2,8%	25,3%	14,6%	0,7%	0,0%	0,3%	13,9%	0,0%	6,6%		
Tot España	15,9%	34,7%	27,5%	8,0%	28,9%	21,0%	2,8%	0,6%	1,5%	24,0%	0,4%	9,4%		

TH: Turismo y hostelería; SP: Servicios personales; AA: Agraria; EO: Edificación y obras públicas

Destaca, en primer lugar, el porcentaje de personas que muestran interés en formarse en el área de turismo y hostelería, seguido de los servicios personales. También resulta relevante el escaso interés mostrado en la familia agraria, mientras que la formación relacionada con la construcción despierta un interés moderado. Las desigualdades de género son muy patentes: el interés por los servicios personales está protagonizado fundamentalmente por mujeres y el de la construcción es casi exclusivo de hombres. Las desigualdades del turismo y la hostelería, aunque existentes, son menos acusadas.

Por comunidades autónomas, la mayor concentración se produce entre los participantes de los SIE de Murcia y Canarias (con más de la mitad de los intereses formativos en el turismo y la hostelería). Por el contrario, los intereses de los participantes del País Vasco o Cataluña son más heterogéneos.

# INTERESES FORMATIVOS VINCULADOS A LOS GRUPOS MÁS REPRESENTATIVOS



Para analizar la interrelación entre los objetivos profesionales de los participantes y sus intereses formativos, la siguiente tabla recoge la relación entre el porcentaje de personas con intereses profesionales en los grupos ocupacionales más representativos y el porcentaje de personas interesadas en la formación de las familias profesionales relacionadas. Se trata de un ratio cuya interpretación también está sujeta a algunas consideraciones metodológicas (tanto por relacionar dos clasificaciones diferentes, como por basarse en dos muestras también diferentes), pero que, en cualquier caso, permite comparar los datos de los diferentes grupos y las diferentes comunidades autónomas.

La interpretación de los datos, con los matices mencionados, se basa en la proximidad o lejanía al valor 1. Los valores cercanos a 1 muestran una similitud entre el porcentaje de personas interesadas en trabajar en determinadas ocupaciones y el porcentaje de personas que quieren formarse en las familias profesionales relacionadas. Los valores superiores a 1 muestran que el porcentaje de personas interesadas en trabajar en determinadas ocupaciones es superior al de personas que desean formarse en ese campo, y los valores inferiores ponen de manifiesto que existe mayor interés formativo, en términos relativos, en determinadas familias, que porcentaje de personas buscando un empleo en los grupos ocupacionales vinculados.

Es importante recordar que, en todo caso, se está hablando de porcentajes de personas y no de totales de personas, y que estos porcentajes se calculan en relación a la información registrada en cada uno de los campos de la aplicación informática. En concreto, para la interpretación de los datos que se presentan a continuación es muy relevante saber que se dispone de más información sobre intereses ocupacionales que sobre intereses formativos. También es necesario recordar que la eliminación de decimales en las tablas de origen genera la falta de algunos datos en las siguientes tablas y, aparentemente, algunas incoherencias.

Tabla 33 Relación entre intereses profesionales en los grupos ocupacionales más representativos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96) e intereses en la formación de las familias relacionadas (TH, SP, AA y EO).

		50 / TH			l y 91 / 9	SP SP	9	94 y 60 /	AA	96 y 72 / EO		
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	1,1	0,6	0,8	2,3	2,4	2,5	14,9	13,1	13,8	1,2	1,1	1,1
Asturias	0,9	0,9	0,9	4,3	2,6	3,0	9,1	8,6	8,7	2,0	5,2	2,1
Canarias	1,8	1,0	1,1	6,6	3,0	3,3	28,1	36,5	30,7	7,8	5,7	6,9
C-L Mancha	1,9	1,3	1,4	4,5	3,1	3,2	15,1	36,4	20,0	2,5	1,3	2,5
Cast y León	0,8	0,8	0,8	3,0	2,4	2,4	3,1	5,2	3,5	1,5	1,9	1,5
C. Valencian	1,5	0,7	0,9	3,6	3,4	3,4	11,2	17,8	13,3	3,1	1,7	3,1
Extremadura	1,1		1,4		1,0	1,0				0,5		0,5
Galicia	1,6	1,7	1,7	2,1	1,6	1,7	4,0	6,8	4,7	2,5	0,9	2,3
Murcia	0,5	0,4	0,4	7,6	11,5	11,3	166,9	119,2	137,1	1,6	0,8	1,5
Aragón	0,4	0,3	0,3	2,2	6,6	6,0				1,6		1,3
Cataluña	2,7	1,8	2,1	5,0	3,3	3,9	7,3	34,2	9,4	2,1	2,9	2,0
La Rioja	3,0	1,7	1,7	24,9	3,6	4,1				1,7		2,0
Madrid	2,1	1,3	1,5	2,0	2,7	2,6	10,1	6,9	9,4	2,3	6,0	2,5
Navarra	0,5	0,4	0,4	4,4	3,5	3,7	39,4	4,5	10,8	5,7	0,8	4,4
Cantabria	0,0	0,0	0,0	6,0	2,7	3,5				1,5		1,2
País Vasco	2,3	1,3	1,5	7,5	3,2	3,7	17,0		20,6	3,2		3,2
Tot España	1,2	0,8	0,9	3,1	2,9	2,9	10,0	16,5	11,6	1,9	2,1	1,9

<sup>50:</sup> Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agrícolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones; 91: Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción. TH: Turismo y hostelería; SP: Servicios personales; AA: Agraria; EO: Edificación y obras públicas



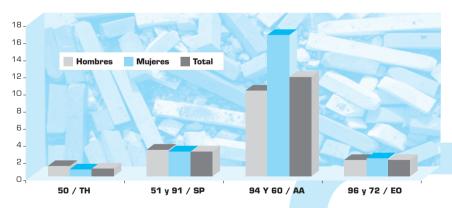


Lo primero que llama la atención de los datos de la anterior tabla es que, en general, existe menor concentración en los intereses formativos que en los objetivos profesionales. Los valores superiores a 1 reflejan que el número de personas que quieren trabajar en determinadas ocupaciones es superior al de personas que desean formarse en esas áreas. Así, en la tabla se comprueba como, a excepción de la hostelería, en el que el valor se acerca al equilibrio, el resto de grupos están bastante descompensados, lo que lleva a pensar que los intereses formativos se van hacia otras familias profesionales, es decir, existe un interés en mejorar la cualificación en otras áreas diferentes a las que se busca trabajo habitualmente.

En concreto, mientras muchas personas buscan trabajo en la agricultura, hay muy pocos participantes que deseen formarse en esa línea, debido fundamentalmente a dos factores: la casi nula valoración de la formación en la agricultura y las escasas perspectivas futuras de mantenimiento de empleo en este ámbito. Por su parte, tampoco en las familias profesionales vinculadas al servicio doméstico o cuidados personales y a la construcción, existe el mismo porcentaje de personas interesadas en formarse que personas con intereses profesionales en esas áreas. Sin embargo, las especialidades formativas vinculadas al turismo y hostelería sí que resultan más atractivas en comparación con otras familias, existiendo de hecho un mayor porcentaje de personas que desean formarse en ese campo que proporción de personas interesadas en trabajar en él.

El análisis de género muestra pocas diferencias, aunque en el caso de la hostelería, las mujeres están, en términos relativos, bastante más interesadas que los hombres en formarse en este campo. Por comunidades autónomas, las mayores diferencias entre intereses profesionales y formativos se encuentran en Castilla La Mancha, Murcia, Canarias y la Rioja, mientras que en Madrid o Extremadura existe una mayor correlación.

# RELACIÓN ENTRE INTERESES OCUPACIONALES E INTERESES FORMATIVOS



Para avanzar en el análisis de la vinculación entre la orientación y la formación, a continuación se detalla la correlación existente entre el porcentaje de personas interesadas en las familias profesionales relacionadas con los grupos ocupacionales más representativos, y el porcentaje de personas formadas en esas familias.

Tabla 34 Relación entre intereses formativos en las familias profesionales más representativas y personas formadas en esas familias (TH, SP, AA y EO).

		TH			SP			AA			EO	
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	0,5	0,8	0,6	0,8	0,9	0,7	3,1	0,6	1,1	2,1	4,8	3,7
Asturias	1,3	1,8	1,6	0,6	0,7	0,6				4,6	0,6	3,5
Canarias	0,6	1,0	0,9	0,4	0,6	0,5				0,2	0,4	0,3
C-L Mancha	0,6	0,9	0,8	1,2	0,8	0,7	0,8	0,2	0,5	1,9	0,2	1,8
Cast y León	1,1	0,9	0,9	2,0	1,6	1,6		9,7	58,5	1,3	0,5	1,2
C. Valencian	1,5	1,3	1,3	3,6	1,3	1,3	3,0	0,4	1,0	0,4	0,3	0,5
Extremadura	1,4	0,0	1,0	0,0	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0			
Galicia	1,3	1,5	1,4	0,7	1,6	1,3				22,6		36,7
Murcia	1,6	0,8	0,9	4,3		30,8		0,8	1,4	0,9	0,8	0,9
Aragón	0,5	1,0	0,9		0,8	0,8						
Cataluña	0,6	0,7	0,6	1,1	1,3	1,0	8,9		13,4	1,5		2,1
La Rioja	4,1	0,7	0,8	0,4	1,9	1,8				0,7	0,0	0,6
Madrid	1,1	1,1	1,0	0,7	0,9	0,9	0,7	2,4	1,1	1,2	0,9	1,4
Navarra	0,3	0,6	0,5	2,2	0,9	0,8						
Cantabria	0,6	1,2	1,0	1,7	0,9	1,1	0,0	0,0	0,0	4,4		4,4
País Vasco	0,2	0,7	0,5	0,5	2,0	1,3				1,5		3,5
Tot España	0,8	1,0	0,9	1,1	1,0	0,9	2,4	0,7	1,5	1,1	0,6	1,3

TH: Turismo y hostelería; SP: Servicios personales; AA: Agraria; EO: Edificación y obras públicas

En términos generales, aparecen valores cercanos a 1, es decir, existe una clara relación entre los intereses de los participantes y la formación que luego reciben. En el caso de los servicios personales y en turismo y hostelería existe algo más de formación impartida que de intereses formativos, y en el caso de la construcción y la agricultura hay un mayor porcentaje de personas interesadas en la formación del sector que de alumnos en estos cursos.

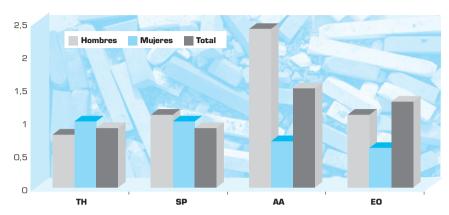
Las desigualdades de género en este caso no son relevantes. Únicamente mencionar el caso de la agricultura, en la que los hombres muestran, en términos relativos, cierto interés en la formación agraria que luego no se ve reflejada en la formación real. En la hostelería, por el contrario, es algo superior el porcentaje de hombres formados en relación a sus intereses.

Sin embargo, por comunidades autónomas sí que existen diferencias sustanciales: en Andalucía Galicia o Cantabria, por ejemplo, el porcentaje de personas interesadas en la familia de edificación y obras públicas es muy superior al de personas formadas. En el sector de la hostelería, este mismo desequilibrio se encuentra bastante acentuado en Asturias. En sentido contrario, en Canarias o la Comunidad Valenciana, se imparte mucha más formación en determinadas especialidades de la construcción, en las que no es tan representativo el porcentaje de personas interesadas; en esta misma situación se encuentran Navarra y el País Vasco en relación a la familia de turismo y hostelería, y Canarias y Extremadura en la de servicios personales.





### RELACIÓN ENTRE INTERESES FORMATIVOS Y FORMACIÓN RECIBIDA



Por último, para vincular el establecimiento de los objetivos profesionales con la formación impartida, a continuación se establece la relación entre el porcentaje de personas que buscan trabajo en los grupos ocupacionales más representativos y el porcentaje de personas que se forman en las familias profesionales vinculadas a esos grupos.

Tabla 35 Relación entre personas interesadas en los grupos ocupacionales más representativos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96) y personas formadas en las familias relacionadas (TH, SP, AA y EO).

		50 / TH		5	1 y 91 /	'SP	9	4 y 60 /	'AA	96 y 72 / EO		
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	0,5	0,5	0,5	1,8	2,0	1,7	46,2	7,8	15,1	2,6	5,2	4,1
Asturias	1,1	1,6	1,4	2,7	1,7	1,9				9,2	3,0	7,3
Canarias	1,1	0,9	1,0	2,6	1,7	1,6				1,6	2,3	2,2
C-L Mancha	1,1	1,2	1,1	5,3	2,5	2,2	12,5	7,7	10,9	4,7	0,2	4,5
Cast y León	0,9	0,7	0,7	5,8	3,8	3,9		50,3	202,8	1,9	0,9	1,8
C. Valencian	2,1	1,0	1,1	12,9	4,2	4,3	33,4	7,5	12,8	1,2	0,5	1,4
Extremadura	1,6	0,4	1,4	1,0	0,8	0,5	6,4	12,3	10,9			
Galicia	2,1	2,6	2,4	1,5	2,6	2,2				57,6		85,0
Murcia	0,7	0,3	0,4	32,5		347,1		98,8	186,9	1,4	0,7	1,3
Aragón	0,2	0,3	0,3		5,0	4,8						
Cataluña	1,7	1,3	1,3	5,6	4,2	3,9	65,6		125,7	3,2		4,1
La Rioja	12,0	1,2	1,4	10,1	7,0	7,5				1,2	0,0	1,1
Madrid	2,3	1,5	1,5	1,4	2,5	2,2	6,9	16,7	10,1	2,7	5,2	3,5
Navarra	0,1	0,2	0,2	9,8	3,0	2,8						
Cantabria	0,0	0,0	0,0	10,3	2,5	3,7	0,0	0,0	0,0	6,6		5,1
País Vasco	0,4	0,9	0,7	3,5	6,4	4,7				4,7		11,0
Tot España	1,0	0,8	0,8	3,5	2,9	2,8	24,4	11,1	17,2	2,1	1,3	2,5
·												

50: Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agrícolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones; 91: Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción. TH: Turismo y hostelería; SP: Servicios personales; AA: Agraria; EO: Edificación y obras núblicas

El primer elemento a destacar de la anterior tabla es el gran desequilibrio existente en el ámbito agrario, en el que contrasta el importante número de personas buscando trabajo en este ámbito con las pocas personas formadas. Ya se han establecido anteriormente algunos factores que pueden incidir en este sentido, como la percepción de que no es muy útil la formación para trabajar en

el campo, o las escasas perspectivas de desarrollo profesional en el sector. En cuanto a las otras tres familias, tanto en los servicios personales como en la construcción, se repite el fenómeno anterior, aunque no de manera tan acusada. Por último, en la hostelería el porcentaje de personas formadas es mayor que el de personas con expectativas de trabajar en el sector, aunque las diferencias no son demasiado relevantes.

La observación de los datos por sexo muestra un denominador común: los hombres participan menos en la formación en relación a sus expectativas de empleo.

Los ámbitos territoriales en los que existe bastante menos formación recibida en relación a los intereses profesionales son Galicia, País Vasco o Asturias, en la construcción; La Rioja, Aragón, País Vasco y Comunidad Valenciana, en los servicios personales; y Madrid y Galicia en turismo y hostelería. En sentido contrario, los casos más acentuados en los que las expectativas de empleo son más reducidas en relación a la formación se dan en Navarra en la hostelería y en Extremadura en los servicios personales.

# 25 20 15 10 50/TH 51 y 91 / SP 94 Y 60 / AA 96 y 72 / EO

RELACIÓN ENTRE INTERESES OCUPACIONALES Y FORMACIÓN RECIBIDA

54

# 2.2 RELACIÓN ENTRE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN

También la orientación y la intermediación están estrechamente relacionadas. Por un lado, la información obtenida de la orientación es uno de los puntos de partida básicos para la segmentación de mercado que requiere la acción comercial de la intermediación, ya que los objetivos ocupacionales de los participantes, junto a la situación del mercado de trabajo debe marcar las prioridades de actuación. Por otro lado, el trabajo comercial de captación de ofertas supone un conocimiento de la realidad del mercado de trabajo que se debe trasladar a los orientadores para el establecimiento de estos mismos objetivos.

En la siguiente tabla se refleja la relación entre el porcentaje de personas con intereses profesionales en los grupos más representativos y el porcentaje de personas preseleccionadas en esos grupos. Conviene recordar aquí las matizaciones metodológicas que se hicieron en el epígrafe anterior sobre este ratio y su utilidad.



Tabla 36 Relación entre intereses profesionales en los grupos ocupacionales más representativos y preselecciones en dichos grupos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96).

		50			51 y 91			94			96	
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	2,2	1,6	1,8	2,4	1,3	1,4	1,5	1,4	1,4	3,3	8,9	3,5
Asturias	2,6	2,4	2,4	1,6	1,1	1,1	0,8	8,4	1,2	2,3		2,8
Canarias	4,4	2,2	2,6	1,0	1,2	1,2	2,0	2,2	2,1	3,6	0,9	2,8
C-L Mancha	4,5	1,9	2,4	3,0	1,4	1,6	1,5	5,5	1,9	3,4	0,3	2,6
Cast y León	2,7	1,5	1,7	1,8	1,2	1,2	1,5	2,7	1,6	1,5	1,9	1,4
C. Valencian	3,0	2,4	2,6	1,9	1,7	1,7	4,7	2,3	3,3	3,3		3,4
Extremadura	3,8	0,4	2,0	0,2	1,3	1,0	0,8	0,6	0,7	1,5		1,3
Galicia	2,5	2,2	2,3	1,0	1,3	1,2	0,8	0,9	0,9	3,5	0,3	3,0
Murcia	1,8	0,8	0,9	4,6	2,0	2,3	3,1	8,5	4,5	2,7	1,9	2,4
Aragón	3,6	2,4	2,8	1,0	1,0	1,2	3,0		1,9	1,2	0,0	0,7
Cataluña	2,4	3,1	2,8	1,3	1,2	1,1	1,7	2,5	2,0	5,1		6,0
La Rioja	12,0	7,4	8,1	1,4	1,1	1,1	4,0	26,0	7,9	1,5	0,0	1,3
Madrid	2,4	1,8	1,9	1,3	1,2	1,2	1,6	2,0	1,7	1,5	0,6	1,5
Navarra	1,2	1,0	1,1	0,9	1,1	1,1	1,1	0,9	1,0	5,3	1,5	4,2
País Vasco	5,2	1,5	2,0	0,7	1,0	1,0	1,9	1,2	1,7	1,8	1,8	1,8
Tot España	2,3	1,5	1,7	1,3	1,1	1,1	1,3	1,9	1,5	1,9	1,2	1,9

<sup>50:</sup> Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales;

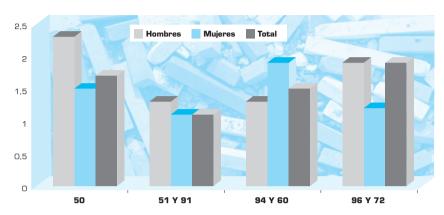
De los datos de la tabla, llama especialmente la atención la desproporción existente, en términos generales, entre los intereses profesionales y las preselecciones. Los valores superiores a 1 muestran que hay más personas interesadas en las ocupaciones de los grupos más representativos, que proporción de personas preseleccionadas para esas ocupaciones. Este hecho resulta lógico si se tiene en cuenta que el abanico de intereses profesionales de los participantes suele ser bastante amplio (normalmente buscan trabajo en varias áreas), mientras que las posibilidades de participar en procesos de selección son más limitadas (muchos participantes sólo participan en una selección a lo largo de todo el itinerario). En este sentido, el desajuste es más acusado en la construcción y en la hostelería, donde el porcentaje de personas que buscan trabajo es muy superior al de personas derivadas a ofertas.

Por género, a excepción del ámbito agrario, el valor del ratio es más alto en el caso de los hombres, es decir, las diferencias entre los porcentajes de personas que buscan trabajo en determinadas ocupaciones y los porcentajes de personas seleccionados para esos puestos de trabajo, son mayores en el caso de los hombres, debido sin duda a que las preferencias de empleo masculinas están presentes en más grupos ocupacionales (su abanico de intereses ocupacionales es mayor que en el caso de las mujeres).

Por comunidades autónomas los mayores desequilibrios entre ambos indicadores se encuentran en La Rioja en los trabajos de restauración; en Murcia en el bloque del servicio doméstico; en la Comunidad Valenciana en el ámbito agrario; y en Cataluña en la construcción. En sentido contrario, el mayor ajuste se encuentra en Murcia y Navarra en la hostelería; en Extremadura y País Vasco en el servicio doméstico; en Navarra en la agricultura; y en Extremadura en la construcción.

<sup>60:</sup> Trabajadores cualificados de tareas agrícolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones; 91: Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción.





# 2.3 RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN

La vinculación entre la formación que reciben los participantes y el trabajo de intermediación resulta fundamental para dotar de integralidad a los itinerarios. El diseño de la formación debe basarse en las necesidades del tejido empresarial, y estas se manifiestan, entre otras vías, a través de las ofertas de empleo.

En la siguiente tabla se recoge la relación entre el porcentaje de personas que han sido seleccionadas para ofertas de empleo vinculadas a los grupos ocupacionales más representativos y el porcentaje de personas cualificadas en especialidades formativas relacionadas con esos grupos. De nuevo conviene recordar las limitaciones metodológicas planteadas en epígrafes anteriores.

Tabla 37 Relación entre preselecciones en los grupos ocupacionales más representativos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96) y formación en las familias relacionadas (TH, SP, AA y EO).

		50 / TH		5	1 y 91 /	SP	94	y 60 /A	A	96 y 72 / EO		
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	0,2	0,3	0,3	0,8	1,6	1,2	31,7	5,7	10,4	0,8	0,6	1,2
Asturias	0,4	0,7	0,6	1,7	1,6	1,6				4,0	0,0	2,6
Canarias	0,3	0,4	0,4	2,5	1,4	1,3				0,4	2,6	0,8
C-L Mancha	0,2	0,6	0,5	1,7	1,8	1,4	8,5	1,4	5,8	1,4	1,0	1,8
Cast y León	0,3	0,5	0,4	3,2	3,2	3,1		18,9	124,1	1,3	0,5	1,3
C. Valencian	0,7	0,4	0,4	6,6	2,5	2,5	7,1	3,2	3,9	0,4	0,0	0,4
Extremadura	0,4	1,0	0,7	5,7	0,6	0,5	7,9	20,9	15,7			
Galicia	0,8	1,2	1,1	1,5	2,0	1,9				16,5		28,8
Murcia	0,4	0,4	0,4					11,6	41,6	0,5	0,4	0,5
Aragón	0,1	0,1	0,1		5,1	4,0						
Cataluña	0,7	0,4	0,5	4,3	3,5	3,5	38,4		61,7	0,6		0,7
La Rioja	1,0	0,2	0,2	7,3	6,6	6,6				0,8	0,5	0,9
Madrid	1,0	0,8	0,8	1,1	2,1	1,9	4,4	8,2	5,9	1,7	8,6	2,4
Navarra	0,1	0,2	0,2	11,1	2,7	2,5						
Cantabria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
País Vasco	0,1	0,6	0,4	4,9	6,2	4,9				2,6		6,2
Tot España	0,4	0,5	0,5	2,6	2,7	2,5	18,2	5,8	11,4	1,1	1,1	1,4

<sup>50:</sup> Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agrícolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones 91: Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción. TH: Turismo y hostelería; SP: Servicios personales; AA: Agraria; EO: Edificación obras públicas

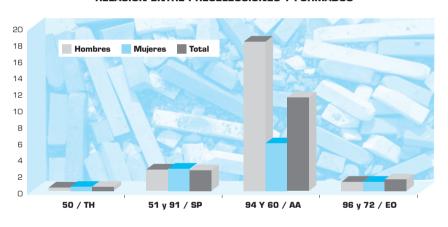


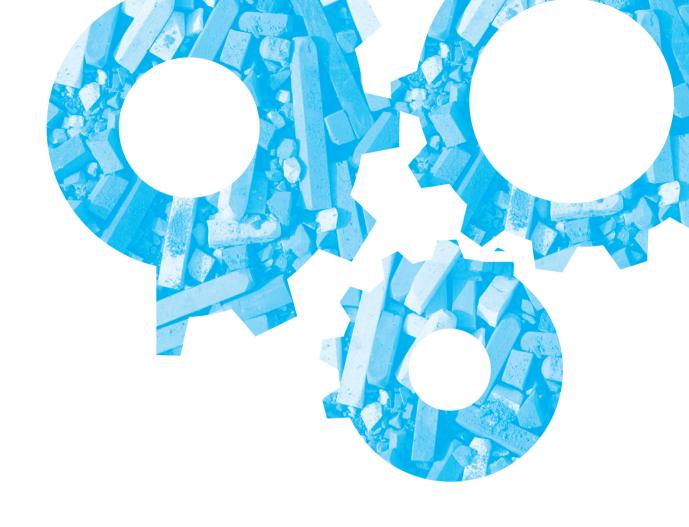


Resulta especialmente llamativa la heterogeneidad en el comportamiento de este ratio en los diferentes grupos ocupacionales. Así, mientras en la hostelería, el porcentaje de personas formadas está muy por encima del porcentaje de personas derivadas a ofertas de empleo, en la construcción, en los servicios personales, y sobre todo en el ámbito agrario, se da el fenómeno contrario, es decir, es superior el porcentaje de personas derivadas a ofertas que el de personas formadas. Apenas existen desigualdades de género en esta relación de indicadores, a excepción del ámbito agrario, en el que el desequilibrio entre preseleccionados y formados es mucho más acusado entre los hombres.

Las comunidades autónomas cuyos SIE presentan mayores desigualdades entre los porcentajes de preseleccionados y formados son La Rioja y País Vasco en los servicios personales, Galicia en la construcción y Cataluña en el ámbito agrario.

#### RELACIÓN ENTRE PRESELECCIONES Y FORMADOS





# VINCULACIÓN ENTRE LAS ACCIONES Y LA INSERCIÓN



n los programas de empleo el volumen de inserción es uno de los indicadores más importantes sobre su eficacia. Para evaluar los resultados de los programas y establecer mecanismos que los mejoren es necesario conocer de manera pormenorizada el número de personas que encuentran trabajo, el perfil de esas personas, las características de su contratación y en qué ocupaciones existen más posibilidades de empleo. En el Informe nº 1 del Observatorio ya se realizó este análisis, mientras que en este segundo informe se pretende profundizar en las relaciones que se establecen entre las inserciones y el grado de desarrollo de las diferentes medidas.

Los datos de inserción que se van a utilizar en este informe son los registrados en la aplicación informática, y por tanto no son comparables con la estimación de inserción que se realizó en el anterior informe, basado en un muestreo. En cualquier caso, no resulta tan relevante el análisis de los datos en valor absoluto o los ratios de inserción, como la comparación entre diferentes comunidades autónomas o diferentes grupos ocupacionales.





# 3.1 DATOS DE INSERCIÓN

Con el objetivo de dimensionar el volumen de personas insertadas en el marco del Plan de Empleo, a continuación se detalla el número de personas que en el desarrollo del itinerario de inserción ha encontrado finalmente un empleo en el periodo 01/01/2004-30/06/2006, y el porcentaje que ello supone respecto al total de participantes.

Tabla 38 Total participantes insertados.

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	1436	1442	2878
Asturias	217	309	526
Canarias	235	368	603
CastLa Mancha	722	999	1721
Castilla y León	1365	1854	3219
C. Valenciana	1099	1520	2619
Extremadura	82	46	128
Galicia	330	800	1130
Murcia	386	496	882
Aragón	85	104	189
Cataluña	855	839	1694
La Rioja	125	207	332
Madrid	902	1815	2717
Navarra	207	427	634
Cantabria	118	121	239
País Vasco	521	461	982
Total España	8685	11808	20493
·			

Tabla 39 Ratios de inserción sobre el total de participantes.

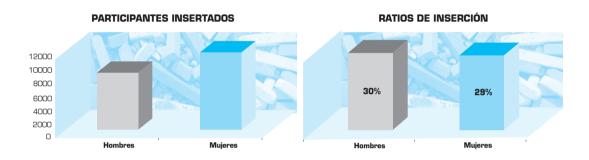
	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	32%	31%	31%
Asturias	32%	27%	29%
Canarias	34%	23%	27%
CastLa Mancha	45%	39%	41%
Castilla y León	34%	31%	32%
C. Valenciana	29%	27%	28%
Extremadura	20%	16%	18%
Galicia	34%	38%	37%
Murcia	23%	22%	22%
Aragón	35%	31%	33%
Cataluña	37%	31%	34%
La Rioja	32%	34%	33%
Madrid	21%	23%	23%
Navarra	40%	39%	39%
Cantabria	25%	23%	24%
País Vasco	25%	21%	23%
Total España	30%	29%	29%

No cabe duda que se trata de un número importante de personas insertadas, más representativo en el caso de las mujeres, y especialmente relevante en Castilla y León, Andalucía, Madrid y Comunidad Valenciana. Los ratios de inserción muestran unos niveles aceptables, si se compara con la inserción de las diferentes políticas de empleo estandarizadas y si se tiene en cuenta que se trata de colectivos con

dificultades añadidas, es decir, que además de estar desempleadas, sufren determinadas elementos de discriminación o se encuentran con barreras específicas en su camino hacia el empleo.

Se debe destacar, sin embargo, que aunque el volumen de mujeres insertadas es superior al de hombres, el ratio de inserción masculino es sensiblemente superior al femenino, acorde con el contexto general del mercado de trabajo (en el que la tasa de desempleo femenino sigue duplicando la masculina).

Por comunidades autónomas, las tasas de inserción más altas se encuentran en Castilla La Mancha, Galicia, Navarra y Cataluña, y las más bajas en Extremadura, Murcia, Madrid, y País Vasco.



Avanzando un paso más en el análisis de las inserciones logradas, a continuación se recoge el porcentaje de personas que han encontrado un trabajo con una estabilidad mínima de seis meses, tanto a través de la intermediación, como indirectamente a través de la búsqueda activa de empleo.

Tabla 40 Estabilidad de las contrataciones del total de inserciones (> de seis meses).

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	41%	43%	42%
Asturias	40%	60%	51%
Canarias	31%	35%	34%
CastLa Mancha	36%	37%	37%
Castilla y León	42%	49%	46%
C. Valenciana	42%	40%	41%
Extremadura	16%	24%	19%
Galicia	44%	31%	35%
Murcia	53%	13%	30%
Aragón	36%	28%	32%
Cataluña	37%	34%	35%
La Rioja	37%	57%	49%
Madrid	35%	36%	36%
Navarra	48%	56%	53%
Cantabria	18%	11%	14%
País Vasco	35%	49%	41%
Total España	39%	40%	40%

Hay dos factores de contexto que deben considerarse para valorar los datos de estabilidad alcanzado por los participantes del Plan de Empleo de Cruz Roja: por un lado, la situación del mercado de trabajo español, con una tasa de temporalidad superior al 34%, y por otro, la caracterización de los empleos de

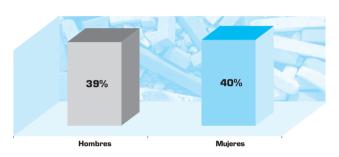




menos cualificación (a los que acceden la mayoría de las personas en situación de vulnerabilidad), en los que predominan altos niveles de precariedad, y en concreto, elevada rotación y escasa duración de las contrataciones. Teniendo en cuenta estos dos elementos, lograr que un 40% de las personas insertadas permanezcan en el puesto más de seis meses se puede valorar positivamente.

Sin apenas desequilibrios de género, sí que hay que mencionar algunas diferencias territoriales que oscilan entre el 13% de contratación superior a seis meses de los participantes de Cantabria, y el 53% de Navarra.

#### **ESTABILIDAD DE LAS INSERCIONES**



Para finalizar este epígrafe sobre los datos más relevantes de la inserción, a continuación se detallan los porcentajes de personas que han logrado un empleo en los grupos ocupacionales más representativos respecto al total de personas insertadas.

Tabla 41 Porcentaje de participantes insertados en los grupos ocupacionales más representativos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96).

		50			51 y 91			94 y 60			96 y 72	2
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	5,8%	12,6%	9,3%	8,3%	64,0%	36,6%	28,9%	15,0%	21,8%	21,5%	0,8%	11,0%
Asturias	10,8%	18,2%	15,1%	13,9%	74,4%	49,3%	17,5%	0,6%	7,6%	24,2%	0,0%	10,1%
Canarias	7,7%	9,4%	8,8%	16,9%	71,1%	51,1%	8,9%	4,5%	6,1%	37,1%	0,7%	14,1%
CLa Mancha	7,9%	22,4%	16,3%	6,7%	60,1%	37,7%	22,3%	4,7%	12,1%	29,7%	1,7%	13,5%
Cast y León	5,9%	19,6%	13,9%	7,3%	65,4%	41,3%	9,7%	2,8%	5,6%	33,8%	0,6%	14,3%
C. Valencian	5,7%	13,1%	10,1%	10,3%	53,1%	35,5%	9,1%	7,7%	8,3%	26,2%	0,3%	10,9%
Extremadura	3,6%	7,5%	5,1%	9,6%	37,7%	20,6%	47,0%	39,6%	44,1%	2,4%	0,0%	1,5%
Galicia	10,9%	14,3%	13,3%	9,5%	44,2%	34,1%	6,6%	2,8%	3,9%	21,2%	0,9%	6,8%
Murcia	5,4%	28,2%	18,3%	2,4%	37,1%	22,0%	32,9%	20,4%	25,8%	26,0%	0,5%	11,6%
Aragón	4,5%	3,4%	3,9%	9,1%	71,8%	44,9%	23,9%	0,0%	10,2%	53,4%	0,9%	23,4%
Cataluña	5,5%	13,6%	9,6%	11,9%	54,3%	33,4%	11,4%	5,0%	8,1%	19,3%	0,1%	9,6%
La Rioja	2,5%	18,3%	12,8%	22,7%	79,9%	60,1%	8,4%	1,3%	3,8%	31,9%	0,4%	11,4%
Madrid	5,8%	10,3%	8,9%	15,3%	71,6%	53,7%	6,6%	0,9%	2,7%	19,5%	0,3%	6,4%
Navarra	4,5%	15,2%	11,8%	18,6%	71,0%	54,4%	9,0%	3,5%	5,3%	27,1%	0,2%	8,8%
Cantabria	10,0%	38,1%	24,6%	4,5%	56,8%	31,6%	5,5%	0,0%	2,6%	2,7%	0,0%	1,3%
País Vasco	4,9%	11,5%	8,0%	26,1%	76,5%	50,0%	5,1%	2,9%	4,1%	25,8%	1,0%	14,0%
Tot España	6,2%	15,4%	11,6%	10,9%	61,9%	40,7%	15,1%	5,8%	9,7%	25,4%	0,6%	10,9%

50: Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agricolas; 72: Trabajadores de acabado de construccione

No cabe duda que un elemento que caracteriza la inserción laboral de las personas en dificultad es su elevada segregación ocupacional, como se constata en el caso de los participantes del Plan de Empleo de Cruz Roja, y en ese sentido, los cuatro bloques seleccionados son muy representativos,

especialmente el de los trabajadores de servicios personales, empleados domésticos y personal de limpieza.

El análisis de género en este caso es demoledor: más de un 60% de las mujeres que han encontrado trabajo lo han hecho en alguna ocasión en el bloque 51 y 91, frente al 10% de hombres. En el otro extremo, una cuarta parte de los hombres insertados han encontrado un empleo vinculado a la construcción, sin apenas presencia femenina. Por su parte los trabajos de restauración y agrícolas, han sido conseguidos tanto por hombres como por mujeres, aunque fundamentalmente por estas últimas.

Las comunidades autónomas en las que la concentración de inserciones ha sido especialmente patente en algunas ramas son: Cantabria en la hostelería; La Rioja en el servicio doméstico y trabajos personales; Extremadura en la agricultura; y el País Vasco y Castilla y León en la construcción.

# 

# INSERCIONES EN LOS GRUPOS MÁS REPRESENTATIVOS

# 64

# 3.2 RELACIÓN DE LA INSERCIÓN CON EL ITINERARIO

Aunque la tasa de inserción supone uno de los indicadores más importantes de evaluación de los programas de inserción, en el caso de los colectivos vulnerables no debe sobrevalorarse, puesto que otros factores pueden incidir en los resultados. El más importante, sin duda, es el grado de vulnerabilidad de la población destinataria. Es decir, en aquellos lugares en los que se priorice muy claramente la intervención con los más desfavorecidos de entre los vulnerables, las tasas de inserción lógicamente serán más bajas. También influye en este sentido el tipo de programas de empleo que desarrollan los SIE de cada comunidad autónoma, puesto que tanto los programas integrales como los que incluyen acciones de intermediación presentan tasas más altas que los que exclusivamente desarrollan formación u orientación.

Hay otro factor que tiene una clara incidencia en los resultados de inserción de los programas de empleo, y es la situación económica del entorno más inmediato, y en concreto el mercado laboral de la zona. Evidentemente, las posibilidades de encontrar un trabajo en regiones con casi pleno empleo "técnico" (en torno al 5% de paro), y las de hacerlo en las regiones con elevado desempleo, serán muy diferentes, condicionando los datos de inserción.





Por otro lado, la intensidad de las actuaciones realizadas debe influir también decisivamente en el resultado final de inserción. Cabe pensar que una adecuada orientación, formación e intermediación tiene finalmente sus repercusiones en las posibilidades de empleo, y por tanto en los niveles de inserción, objetivo último de todas las acciones que componen el itinerario.

En las tablas siguientes se recogen, en primer lugar, las tasas de desempleo de cada comunidad autónoma, desagregadas por género (con datos de la Encuesta de Población Activa del año 2005), de manera que sirva de referencia para analizar en su contexto el indicador de inserción. En la siguiente tabla se establece una comparativa que incluye las tasas de inserción de los programas de empleo de los SIE, las tasas de desempleo de las comunidades autónomas y un indicador específico de cada una de las acciones desarrolladas.

Tabla 42 Tasas de paro del mercado de trabajo (2005).

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	10%	19%	14%
Asturias	8%	13%	10%
Canarias	10%	14%	12%
CastLa Mancha	6%	15%	9%
Castilla y León	6%	14%	9%
C. Valenciana	7%	12%	9%
Extremadura	12%	22%	16%
Galicia	7%	14%	10%
Murcia	6%	12%	8%
Aragón	4%	9%	6%
Cataluña	6%	8%	7%
La Rioja	4%	10%	6%
Madrid	6%	8%	7%
Navarra	4%	8%	6%
Cantabria	6%	12%	9%
País Vasco	6%	10%	7%
Total España	7%	12%	9%
·			

Tabla 43 Datos más relevantes de las acciones y de la inserción

	Tasa de inserción	Tasa de paro	Tiempo de dedicación a cada persona	Porcentaje de personas formadas	Porcentaje de personas preseleccionadas
Andalucía	31%	14%	4,84	36%	29%
Asturias	29%	10%	7	67%	36%
Canarias	27%	12%	5,27	44%	22%
CastLa Mancha	41%	9%	5,33	39%	31%
Castilla y León	32%	9%	3,88	36%	37%
C. Valenciana	28%	9%	3,18	28%	25%
Extremadura	18%	16%	2,52	53%	21%
Galicia	37%	10%	5,65	41%	24%
Murcia	22%	8%	5,24	46%	21%
Aragón	33%	6%	3,55	26%	34%
Cataluña	34%	7%	4,8	45%	29%
La Rioja	33%	6%	6,03	42%	24%
Madrid	23%	7%	3,8	14%	24%
Navarra	39%	6%	4,46	32%	30%
Cantabria	24%	9%	4,22	30%	
País Vasco	23%	7%	3,74	24%	16%
Total España	29%	9%	4,32	33%	27%
·					

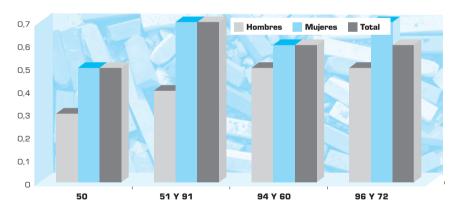
Se constata como en algunas comunidades autónomas con tasas de paro relativamente bajas, las tasas de inserción son más altas (Navarra, La Rioja, Cataluña, Castilla y León, Castilla La Mancha y Aragón). Así mismo, en algunas de las regiones con mayor desempleo, resulta más difícil mantener los ratios de inserción altos (Extremadura y Canarias).

Sin embargo, en determinadas regiones como Madrid, el País Vasco o Murcia, a pesar de ser zonas con altos niveles de ocupación, las tasas de inserción están bastante por debajo de la media, mientras que por el contrario, Andalucía o Galicia, con mayores tasas de paro, presentan resultados más positivos de inserción.

Si se analizan conjuntamente los tres indicadores de las acciones que se recogen en la tabla, se comprueba como una parte importante de las regiones en las que no existe una correlación entre tasa de empleo y ratio de inserción, sí que existe vinculación entre la intensidad de las acciones y los resultados: así, Andalucía, presenta valores por encima de las medias en las tres acciones, y su tasa de inserción es más alta de la media, a pesar de estar en un contexto desfavorable. En sentido contrario, Madrid y el País Vasco, tienen los tres indicadores por debajo de la media, tienen un contexto económico y de empleo favorable, y su ratio de inserción es inferior a la media.

Otras comunidades en las que se puede constatar esta vinculación son Asturias, Canarias, Castilla La Mancha y Cataluña, con ratios positivos, y Cantabria y Comunidad Valenciana con los datos por debajo de la media.

#### **RELACIÓN ENTRE INSERCIONES Y OBJETIVOS PROFESIONALES**



# 3.2.1 RELACIÓN ORIENTACIÓN E INSERCIÓN

Tal y como se ha comentado en varias ocasiones a lo largo de este informe, uno de los contenidos clave de la orientación es el establecimiento de los objetivos profesionales. Para estudiar si existe realmente una vinculación entre los objetivos profesionales de los participantes identificados en la orientación y la inserción finalmente lograda, a continuación se recoge la relación entre el porcentaje de personas que han encontrado trabajo en los grupos ocupacionales más representativos y el porcentaje de personas que buscaba trabajo en estos sectores. Como en otras ocasiones se ha mencionado en este informe, la principal utilidad de los valores resultantes de este tipo de cruce es la de comparar diferentes grupos y diferentes comunidades autónomas, sin olvidar la limitación metodológica que supone considerar dos muestras diferentes.



Tabla 44 Relación entre el porcentaje de personas insertadas en los grupos ocupacionales más representativos y personas interesadas en dichos grupos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96).

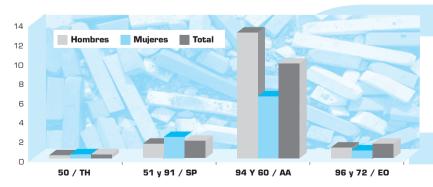
	50			51 y 91		94 y 60			96 y 72			
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	0,4	0,6	0,5	0,4	0,8	0,7	0,6	0,7	0,7	0,4	0,7	0,4
Asturias	0,3	0,4	0,3	0,3	0,8	0,7	0,7	0,1	0,6	0,5	0,0	0,5
Canarias	0,3	0,4	0,4	0,5	0,8	0,7	0,3	0,4	0,4	0,9	0,5	1,2
C. Mancha	0,3	0,5	0,4	0,3	0,6	0,6	0,5	0,3	0,4	0,5	2,8	0,6
Cast y León	0,3	0,6	0,5	0,4	0,8	0,7	0,4	0,6	0,5	0,7	0,5	0,7
C. Valencian	0,3	0,5	0,4	0,3	0,6	0,5	0,3	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5
Extremadura	0,1	1,5	0,3	2,2	0,5	0,6	1,6	2,3	1,9	0,4		0,4
Galicia	0,5	0,4	0,4	0,5	0,6	0,6	0,7	1,0	0,8	0,5	2,3	0,5
Murcia	0,5	1,0	0,8	0,2	0,4	0,4	0,9	0,8	0,8	0,5	1,5	0,7
Aragón	0,4	0,3	0,3	0,6	0,9	0,7	0,4	0,0	0,7	1,2		2,0
Cataluña	0,3	0,4	0,4	0,5	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,1	0,4
La Rioja	0,1	0,3	0,2	0,4	0,8	0,7	0,2	0,0	0,1	0,6		0,8
Madrid	0,3	0,4	0,4	0,6	0,9	0,8	0,4	0,4	0,4	0,6	0,4	0,6
Navarra	0,5	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	1,1	2,0	1,5	0,7	0,5	0,8
Cantabria				0,0	0,6	0,3				0,0		0,0
País Vasco	0,4	0,5	0,4	1,2	0,9	0,9	0,4	1,1	0,6	0,6	1,2	0,7
Tot España	0,3	0,5	0,5	0,4	0,7	0,7	0,5	0,6	0,6	0,5	0,7	0,6

50: Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agricolas; 72: Trabajadores de acabado de construccione

Destaca en primer lugar que en todos los casos los valores son inferiores a 1, puesto que el abanico de profesiones de interés es más amplio que la diversidad ocupacional de los empleos encontrados. Llama la atención en este sentido que entre los diferentes grupos no existen demasiadas diferencias, lo que lleva a pensar que los objetivos profesionales son bastante coherentes con las
posibilidades de empleo a corto plazo.

Las desigualdades de género tampoco son demasiado acusadas, aunque en los cuatro bloques hay una mayor relación entre los objetivos profesionales de las mujeres y sus inserciones finales. En cuanto a las comunidades autónomas, los mayores equilibrios entre intereses e inserciones por grupos ocupacionales se dan en Murcia en la hostelería; en Navarra en los servicios personales y de limpieza; en Galicia en el sector agrícola; y en Canarias en la construcción.

#### RELACIÓN ENTRE INTERESES OCUPACIONALES E INTERESES FORMATIVOS



Para comprobar la relación entre la formación recibida y las posibilidades de empleo, la siguiente tabla relaciona el porcentaje de personas insertadas en los grupos ocupacionales más representativos, y el porcentaje de personas que se han formado en las familias vinculadas.

Tabla 45 Relación entre el porcentaje de personas insertadas en los grupos ocupacionales más representativos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96) y personas formadas en las familias vinculadas (TH, SP, AA, EO)

		50/TH		5	1 y 91 /	SP	94	4 y 60 /	AA	96 y 72 / EO		
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	0,2	0,3	0,2	0,6	1,6	1,2	29,4	5,5	9,9	0,9	3,8	1,5
Asturias	0,3	0,6	0,5	0,8	1,5	1,3				4,5	0,0	3,3
Canarias	0,4	0,4	0,4	1,3	1,4	1,2				1,3	1,3	2,6
C Mancha	0,3	0,6	0,5	1,7	1,6	1,3	5,8	2,0	4,5	2,6	0,7	2,9
Cast y León	0,3	0,4	0,4	2,3	2,9	2,6		29,6	96,2	1,3	0,5	1,4
C. Valencian	0,6	0,5	0,5	4,2	2,6	2,4	9,4	3,6	4,7	0,6	0,2	0,7
Extremadura	0,2	0,7	0,4	2,1	0,4	0,3	10,3	28,5	20,7			
Galicia	1,0	1,1	1,1	0,7	1,6	1,4				26,9		42,0
Murcia	0,3	0,3	0,3	5,5		133,3		76,4	156,3	0,8	1,0	0,9
Aragón	0,1	0,1	0,1		4,4	3,3						
Cataluña	0,5	0,5	0,5	2,8	2,9	2,6	37,3		66,4	1,5		1,8
La Rioja	1,0	0,4	0,4	4,4	5,8	5,4				0,7	0,4	0,8
Madrid	0,7	0,5	0,5	0,8	2,2	1,8	3,0	6,3	4,2	1,7	2,2	2,2
Navarra	0,1	0,2	0,2	8,7	2,8	2,5						
Cantabria	0,4	0,9	0,7	0,5	1,4	1,2	0,4	0,0	0,3	0,2		0,2
País Vasco	0,2	0,5	0,3	4,3	6,0	4,4				2,7		7,3
Tot España	0,3	0,4	0,4	1,5	2,2	1,8	13,0	6,4	9,8	1,1	0,8	1,5

<sup>50:</sup> Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agrícolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones

Resulta especialmente relevante comprobar la disparidad de resultados en el cruce de los dos indicadores mencionados. Así, el valor inferior a 1 en la hostelería muestra que el porcentaje de personas insertadas en el sector es más bajo, en términos relativos, que la proporción de personas formadas. En el otro extremo, en la agricultura, las inserciones son porcentualmente mucho más elevadas que las personas formadas. Por su lado, en la construcción y en los servicios personales y de limpieza, también es superior el porcentaje de insertados en relación a los formados, aunque no presentan desequilibrios demasiado acusados.

El análisis de género también presenta un comportamiento diferente en cada grupo ocupacional, de manera que mientras en la hostelería y en al ámbito agrario existe una mayor relación femenina entre formación e inserción, en los servicios personales y en la construcción las diferencias son más acusadas. Las comunidades autónomas en las que la relación está más equilibrada son Galicia en turismo y hostelería; Andalucía, Canarias y Cantabria en los servicios personales; y Murcia en la construcción.

Para analizar con más detalle el papel que juega la formación en las inserciones logradas, en la siguiente tabla se describe el porcentaje de personas que se han insertado tras haber recibido formación en las familias profesionales asociadas a los grupos ocupacionales más representativos.



<sup>91:</sup> Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción



Tabla 46 Porcentaje de personas insertadas que se han formado en las familias profesionales más representativas (TH, SP, AA y EO).

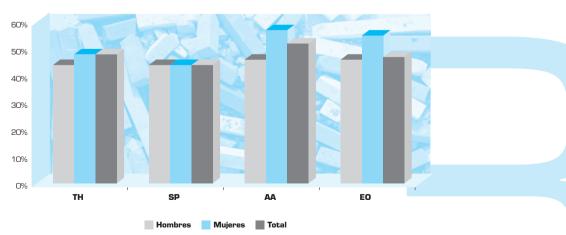
ĺ		TH			SP			AA			EO	
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	45%	47%	47%	53%	42%	44%	47%	79%	69%	48%	0%	47%
Asturias	28%	36%	33%	13%	35%	31%				50%	80%	62%
Canarias	35%	42%	40%	50%	46%	46%		100%	100%	29%	50%	31%
C-L Mancha	57%	60%	60%	70%	52%	52%	50%	50%	50%	50%	80%	62%
Cast y León	44%	49%	48%	48%	52%	51%	50%	60%	55%	50%	33%	49%
C. Valencian	38%	43%	42%	38%	38%	38%	80%	79%	79%	42%	60%	43%
Extremadura	40%	57%	50%	100%	10%	12%	35%	32%	34%	0%		0%
Galicia	62%	54%	56%	39%	40%	40%		20%	20%	0%		0%
Murcia	45%	48%	47%	100%	59%	61%	100%	0%	50%	51%	0%	50%
Aragón	50%	67%	63%		45%	45%						
Cataluña	43%	57%	54%	54%	43%	46%	50%	100%	75%	42%		42%
La Rioja	50%	69%	68%	50%	100%	94%				56%	100%	58%
Madrid	32%	40%	39%	50%	41%	43%	36%	57%	44%	38%	100%	39%
Navarra	59%	53%	54%	28%	58%	53%						
Cantabria	52%	46%	47%	22%	31%	29%	77%	100%	81%	60%		60%
País Vasco	37%	39%	39%	18%	47%	42%	0%		0%	42%		42%
Tot España	44%	48%	48%	44%	44%	44%	46%	57%	52%	46%	55%	47%

TH: Turismo y hostelería; SP: Servicios personales; AA: Agraria; EO: Edificación y obras públicas

Teniendo en cuenta que los datos de la anterior tabla reflejan las tasas de inserción de las familias estudiadas, se puede decir que las posibilidades de empleo de los participantes del Plan de Empleo que se han formado en la familia agraria y en las especialidades de la construcción o de turismo y hostelería, son superiores a las de los formados en servicios personales.

Las diferencias de genero en este sentido son bastante relevantes y muestran que el porcentaje de alumnas que encuentra trabajo tras la formación en estas familias es superior al de hombres. Las comunidades autónomas en las que la formación va asociada a mejores resultados de inserción son La Rioja y Aragón en turismo y hostelería; La Rioja en servicios personales; Canarias y Cataluña en la familia agraria; y Castilla La Mancha y Asturias en la construcción.

TASAS DE INSERCIÓN DE LAS FAMILIAS PROFESIONALES



Sin embargo, no siempre la inserción tiene una vinculación directa con la formación recibida. En muchas ocasiones, ni siquiera el puesto de trabajo conseguido incluye contenidos ocupacionales relacionados con la especialidad formativa en la que se ha participado. Para avanzar en esta dirección, en la siguiente tabla se realiza una aproximación a las tasas de inserción asociadas a la formación, estableciendo el porcentaje de personas que ha encontrado trabajo en ocupaciones relacionadas con las familias profesionales en las que se han formado.

Tabla 47 Porcentaje de personas que se han formado en las familias profesionales más representativas (TH, SP, AA y EO), y que se han insertado en los grupos ocupacionales relacionados (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96)

		TH - 50		SF	9 – 91/5	1	A	A - 94/6	0	E0 - 96/72		
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	7%	10%	9%	12%	31%	27%	37%	63%	55%	14%	0%	13%
Asturias	10%	16%	14%	6%	25%	21%				25%	0%	15%
Canarias	10%	9%	9%	30%	38%	38%		0%	0%	13%	0%	12%
C-L Mancha	25%	25%	25%	10%	36%	35%	20%	18%	18%	32%	0%	19%
Cast y León	14%	15%	15%	9%	41%	37%	20%	20%	20%	25%	5%	23%
C. Valencian	6%	8%	7%	31%	24%	24%	10%	11%	10%	16%	0%	15%
Extremadura	20%	0%	8%	0%	1%	1%	30%	11%	23%	0%		0%
Galicia	23%	11%	14%	5%	25%	22%		0%	0%	0%		0%
Murcia	11%	20%	18%	0%	18%	17%	100%	0%	50%	24%	0%	23%
Aragón	13%	7%	9%		45%	45%						
Cataluña	5%	10%	9%	6%	28%	23%	50%	50%	50%	21%		21%
La Rioja	17%	25%	24%	50%	93%	88%				22%	0%	21%
Madrid	8%	11%	11%	16%	37%	34%	27%	43%	33%	19%	100%	21%
Navarra	8%	12%	11%	7%	45%	39%						
Cantabria	11%	25%	21%	0%	14%	12%	8%	0%	6%	0%		0%
País Vasco	9%	4%	5%	18%	41%	37%	0%		0%	42%		42%
Tot España	11%	14%	13%	11%	32%	30%	27%	27%	27%	20%	3%	19%

TH: Turismo y hosteleria; SP: Servicios personales; AA: Agraria; EO: Edificación y obras públicas; 50: Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agricolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones; 91: Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción.

Con los datos de esta tabla se puede comprobar que las tasas de inserción en las ocupaciones vinculadas específicamente a los contenidos de la formación son bastante más reducidas, es decir, existe un número considerable de alumnos formados que encuentra trabajo en profesiones que no guardan relación con la formación recibida. Se comprueba cómo sólo el 13% de los alumnos formados en hostelería encuentra trabajo en este sector, mientras que el 35% restante lo hace en otras actividades económicas. En los servicios personales, sin embargo, existe bastante más vinculación, pues del 44% de alumnos insertados, la mayoría lo hace en empleos relacionados. Respecto a la construcción y la familia agraria, tampoco existe una relación muy clara, pues sólo la mitad de los alumnos que se han insertado han acabado con empleos en esos sectores.

Las desigualdades de género son bastantes explícitas en los servicios personales, familia en la que a pesar de que muchos hombres formados han encontrado trabajo, pocos lo han hecho en empleos de ese grupo ocupacional. Se da la situación inversa en la edificación y obras públicas, si bien el escaso número de alumnas en esta familia profesional, quita relevancia al dato. Por su lado, la familia agraria y la de turismo y hostelería presentan valores más equilibrados.





Entre las comunidades autónomas en las que existe una mayor relación entre la formación de los participantes de los SIE y los contenidos ocupacionales de los empleos logrados, cabe destacar Castilla-La Mancha y La Rioja, en turismo y hostelería; La Rioja y Aragón en los servicios personales; Andalucía en la familia agraria; y el País Vasco en edificación y obras públicas.

# 35% 30% 25% 20% 15% 5% 0% TH - 50 SP - 51 Y 91 AA - 94 Y 60 EO - 96 Y 72

TASAS DE INSERCIÓN EN OCUPACIONES VINCULADAS A LA FORMACIÓN RECIBIDA

# 3.2.3 RELACIÓN ENTRE INTERMEDIACIÓN E INSERCIÓN

No cabe duda que la intermediación está estrechamente vinculada a la inserción, porque supone una vía directa de acceder a ella. No obstante, en ocasiones se detectan algunas diferencias entre la inserción alcanzada de manera autónoma por los participantes y las inserciones logradas que se consiguen gracias a la gestión en los SIE de las ofertas de empleo.

Para analizar la relación entre la intermediación y la inserción, en primer lugar se relaciona el porcentaje de personas que han encontrado trabajo en los grupos ocupacionales más representativos, y el porcentaje de personas que han sido preseleccionadas para cubrir puestos de trabajo en estos grupos.

Tabla 48 Relación entre porcentaje de personas insertadas en los grupos ocupacionales más representativos y personas preseleccionadas en dichos grupos (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96).

		50			51 y 91			94 y 60			96 y 72	
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	0,9	0,9	0,9	0,8	1,0	1,0	0,9	1,0	1,0	1,2	6,6	1,3
Asturias	0,7	0,9	0,8	0,5	0,9	0,8	0,6	1,0	0,7	1,1		1,3
Canarias	1,4	0,9	1,0	0,5	1,0	0,9	0,6	0,8	0,7	3,0	0,5	3,3
C. Mancha	1,1	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,7	1,5	0,8	1,8	0,7	1,7
Cast y León	0,9	0,9	0,9	0,7	0,9	0,8	0,6	1,6	0,8	1,0	1,0	1,1
C. Valencian	0,9	1,2	1,1	0,6	1,0	0,9	1,3	1,1	1,2	1,7		1,8
Extremadura	0,5	0,7	0,6	0,4	0,7	0,6	1,3	1,4	1,3	0,6		0,5
Galicia	1,2	1,0	1,0	0,5	0,8	0,7	0,5	0,9	0,7	1,6	0,6	1,5
Murcia	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	2,7	6,6	3,8	1,5	2,8	1,6
Aragón	1,4	0,7	1,0	0,6	0,9	0,8	1,3		1,3	1,4	0,5	1,4
Cataluña	0,7	1,3	1,0	0,7	0,8	0,7	1,0	1,1	1,1	2,3		2,7
La Rioja	1,0	2,3	2,0	0,6	0,9	0,8	0,7	1,2	0,9	0,9	0,8	1,0
Madrid	0,7	0,7	0,7	0,7	1,0	1,0	0,7	0,8	0,7	1,0	0,3	0,9
Navarra	0,6	0,9	0,9	0,8	1,0	1,0	1,3	1,9	1,4	3,8	0,7	3,3
País Vasco	2,0	0,8	0,9	0,9	1,0	0,9	0,8	1,4	1,0	1,0	2,2	1,2
Tot España	0,7	0,8	0,8	0,6	0,8	0,7	0,7	1,1	0,9	1,0	0,8	1,1

<sup>50:</sup> Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agrícolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones 91: Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción.

La primera consideración que se puede realizar con los datos de esta tabla es que, en general, los valores están por debajo de 1, es decir, los porcentajes de preseleccionados son superiores a los de insertados en los grupos ocupacionales más representativos, lo cual resulta razonable, si tenemos en cuenta que en el periodo de análisis muchos participantes pueden haber estado preseleccionados para diferentes puestos de trabajo, y sin embargo pocas veces una misma persona encuentra trabajo en dos ocupaciones muy diferentes. Aun así, en el sector de la construcción, hay un mayor porcentaje de personas insertadas que de personas preseleccionadas.

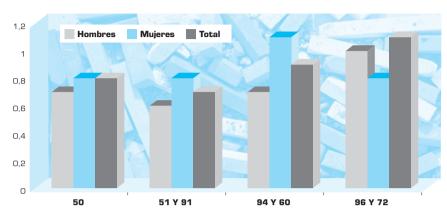
En relación al género, existe más desequilibrio entre los dos indicadores en el caso de los hombres que de las mujeres, a excepción también de la construcción.

El análisis territorial pone de manifiesto que en los trabajos relacionados con la restauración varias comunidades autónomas presentan los mismos porcentajes de insertados y preseleccionados: Canarias, Castilla-La Mancha, Galicia, Aragón y Cataluña; en los servicios personales y de limpieza es en Andalucía, Madrid y Navarra donde existen prácticamente idénticos porcentajes de ambos indicadores; en el ámbito agrario el pleno equilibrio está en Andalucía y el País Vasco; y, por último, en la construcción es La Rioja la comunidad que mejor ajuste presenta entre los dos porcentajes.









Los datos de la tabla que se presenta a continuación reflejan el papel que juega la intermediación en el conjunto de las inserciones, es decir, qué porcentaje de las personas que han encontrado un trabajo en el desarrollo del itinerario lo han hecho directamente al haber sido derivados a una oferta de empleo gestionada desde los SIE.

Tabla 49 Porcentaje de personas insertadas a través de la intermediación respecto al total de personas insertadas.

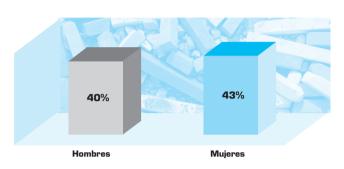
	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	55%	62%	58%
Asturias	69%	69%	69%
Canarias	34%	45%	41%
CastLa Mancha	38%	36%	37%
Castilla y León	46%	54%	50%
C. Valenciana	29%	30%	29%
Extremadura	40%	52%	45%
Galicia	32%	36%	35%
Murcia	34%	34%	34%
Aragón	46%	63%	55%
Cataluña	29%	39%	34%
La Rioja	34%	51%	45%
Madrid	32%	35%	34%
Navarra	42%	36%	38%
País Vasco	45%	43%	44%
Total España	40%	43%	41%

De manera general, se puede afirmar que a pesar de que las acciones de los itinerarios están orientadas a proporcionar autonomía a las personas en su proceso de inserción, la intermediación con las empresas se ha convertido en el eje central para un porcentaje muy elevado de los participantes, especialmente en el caso de las mujeres.

Asturias, Andalucía, Aragón y Castilla y León son las regiones en la que la intermediación desarrollada en los SIE están jugando un papel más relevante, con más de la mitad de las personas insertadas directamente a través de esta medida. En sentido contrario, la Comunidad Valenciana, Murcia, Madrid y Cataluña son las comunidades en las que menos peso tiene la intermediación en el conjunto de las inserciones.

La mayor inserción femenina a través de la medida de intermediación, en relación a los hombres se da en Canarias, Extremadura, Aragón, La Rioja y Cataluña, mientras que en Navarra y Castilla La Mancha hay un mayor porcentaje de hombres que encuentran trabajo por la gestión directa de ofertas de empleo.

### PORCENTAJE DE INSERTADOS A TRAVÉS DE LA INTERMEDIACIÓN



El análisis ocupacional del papel que juega la gestión de las ofertas de empleo en el total de inserciones parte de la distribución entre los diferentes grupos de las personas que han encontrado un empleo gracias a la intermediación, tal y como se recoge en la siguiente tabla.

Tabla 50 Porcentaje de participantes insertados en los grupos ocupacionales más representativos a través de la intermediación (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96).

		50			51 y 91			94 y 60		9	96 y 72	
	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	5%	11%	8%	8%	62%	37%	32%	16%	24%	13%	0%	6%
Asturias	15%	15%	15%	17%	77%	52%	20%	1%	9%	17%	0%	7%
Canarias	4%	5%	4%	33%	76%	63%	13%	6%	8%	13%	1%	4%
C. Mancha	5%	16%	11%	6%	67%	41%	36%	4%	18%	15%	3%	8%
Cast y León	3%	13%	9%	9%	72%	48%	11%	2%	5%	29%	0%	11%
C. Valencian	2%	7%	5%	12%	50%	35%	4%	9%	7%	18%	0%	7%
Extremadura	6%	4%	5%	24%	48%	35%	30%	33%	32%	0%	0%	0%
Galicia	7%	10%	9%	17%	61%	49%	12%	5%	7%	11%	2%	4%
Murcia	8%	38%	26%	2%	46%	28%	13%	2%	7%	12%	0%	5%
Aragón	2%	0%	1%	7%	86%	56%	19%	0%	7%	33%	0%	12%
Cataluña	3%	9%	7%	16%	59%	42%	14%	6%	9%	6%	0%	3%
La Rioja	0%	2%	1%	46%	95%	82%	5%	1%	2%	24%	0%	6%
Madrid	4%	8%	7%	18%	74%	57%	8%	0%	3%	15%	0%	4%
Navarra	4%	9%	7%	26%	70%	55%	14%	1%	5%	8%	0%	3%
País Vasco	1%	4%	2%	36%	83%	58%	4%	3%	4%	25%	1%	14%
Tot España	4%	11%	8%	14%	67%	46%	18%	6%	10%	17%	0%	7%

50. Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agricolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones;

La mayoría de las inserciones de la intermediación se concentran en el trabajo doméstico, cuidado de personas mayores y limpieza, seguido a bastante distancia de la agricultura, la hostelería y la construcción. Las mujeres son las que sufren mayor segregación ocupacional, en concreto, en los cuidados personales, de limpieza y hostelería, mientras que en la construcción y en la agricultura los hombres tienen una mayor presencia en términos relativos.

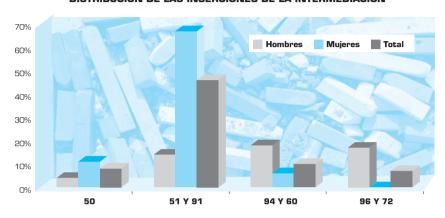


<sup>91:</sup> Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción



Los SIE de Murcia son los que han gestionado un mayor número de ofertas de empleo con resultado positivo en los servicios de restauración; el de La Rioja en los grupos del servicio doméstico y cuidados personales; los de Extremadura en la agricultura; y los del País Vasco en la construcción.

# DISTRIBUCIÓN DE LAS INSERCIONES DE LA INTERMEDIACIÓN



Al comparar la anterior tabla con la distribución ocupacional del total de inserciones, se puede disponer de una aproximación al porcentaje de empleo conseguido a través de la intermediación respecto al total de inserciones.

Tabla 51 Relación entre porcentaje de personas insertadas en los grupos ocupacionales más representativos y personas insertadas en dichos grupos a través de la intermediación (50, 51, 60, 72, 91, 94, y 96).

		50			51 y 91		1	94 y 60			96 y 72	
	Н	M	T	Н	M	Т	Н	M	Т	Н	M	Т
Andalucía	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	1,7	9,8	1,8
Asturias	0,7	1,2	1,0	0,8	1,0	0,9	0,9	1,1	0,9	1,4		1,4
Canarias	2,1	1,9	2,1	0,5	0,9	0,8	0,7	0,6	0,7	3,0	1,9	3,5
CLa Mancha	1,7	1,4	1,4	1,2	0,9	0,9	0,6	1,2	0,7	2,1	0,7	1,7
Cast y León	1,8	1,5	1,5	0,8	0,9	0,8	0,9	1,9	1,2	1,2	2,1	1,2
C. Valencian	3,7	1,9	2,1	0,8	1,1	1,0	2,3	0,9	1,2	1,4		1,5
Extremadura	0,7	2,2	1,0	0,4	0,8	0,6	1,6	1,2	1,4			
Galicia	1,5	1,4	1,4	0,5	0,7	0,7	0,6	0,7	0,6	1,9	0,6	1,7
Murcia	0,6	0,7	0,7	1,2	0,8	0,8	2,5	8,5	3,8	2,1		2,3
Aragón	2,2		4,5	1,3	0,8	0,8	1,3		1,4	1,6		1,9
Cataluña	1,6	1,5	1,5	0,7	0,9	0,8	0,8	0,8	0,9	3,0		3,9
La Rioja		10,5	10,3	0,5	0,8	0,7	1,6	1,2	2,1	1,3		1,7
Madrid	1,5	1,2	1,3	0,9	1,0	0,9	0,8	2,2	1,1	1,3		1,4
Navarra	1,3	1,7	1,7	0,7	1,0	1,0	0,7	3,1	0,9	3,6		3,6
País Vasco	6,1	2,9	3,6	0,7	0,9	0,9	1,4	0,9	1,1	1,1	1,1	1,0
Tot España	1,4	1,4	1,4	0,8	0,9	0,9	0,8	1,1	1,0	1,5	2,2	1,6

50: Trabajadores de los servicios de restauración; 51: Trabajadores de los servicios personales; 60: Trabajadores cualificados de tareas agricolas; 72: Trabajadores de acabado de construcciones;

91: Empleados domésticos y otro personal de limpieza; 94: Peones agropecuarios; 96: Peones de la construcción

La mayoría de valores por encima de 1 pone de manifiesto que en el total de inserciones existe una concentración sectorial superior al de las de intermediación. No obstante, no se da esta situación en el grupo más representativo, el de los servicios personales y de limpieza, lo que dificulta extraer conclusiones claras sobre el papel que pueda jugar la intermediación en la diversificación profesional.

Hay comunidades autónomas que muestran valores especialmente altos, reflejando mayores diferencias entre el trabajo realizado en la intermediación y el empleo conseguido de manera autónoma por los participantes. En ese sentido, cabe destacar La Rioja en hostelería; y Cataluña, Navarra y Canarias en la construcción.

Un último elemento que permite analizar los resultados de la medida de intermediación desarrollada desde los servicios integrados de empleo, en relación a las inserciones globales del programa, es la estabilidad de las inserciones. Los datos que aparecen en la siguiente tabla provienen de relacionar los datos de contratación superior a seis meses del total de las inserciones con el mismo indicador de las contrataciones logradas a través de la intermediación.

**Tabla 52** Relación entre la estabilidad del total de inserciones y la estabilidad de las inserciones logradas a través de la intermediación.

	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	1,3	1,3	1,3
Asturias	1,3	1,1	1,2
Canarias	1,7	1,3	1,4
CastLa Mancha	2,0	1,4	1,6
Castilla y León	1,7	1,3	1,4
C. Valenciana	3,0	2,5	2,7
Extremadura	0,9	1,0	0,9
Galicia	1,3	1,6	1,5
Murcia	4,8	0,6	1,8
Aragón	1,4	1,2	1,3
Cataluña	1,8	1,2	1,4
La Rioja	4,1	1,6	1,8
Madrid	1,3	1,4	1,4
Navarra	1,5	1,8	1,7
País Vasco	2,7	2,0	2,3
Total España	1,6	1,3	1,5
·			

Los valores superiores a 1 reflejan una mayor estabilidad de las contrataciones "indirectas" frente a las que son fruto del trabajo de intermediación. Dos hechos pueden explicar esta circunstancia: por un lado, la información sobre la duración de los contratos es más fidedigna en el caso de las ofertas de empleo gestionadas que en el resto, puesto que en el primer caso la fuente proviene tanto de las empresas como de las personas, mientras que de las inserciones logradas por otras vías, sólo se dispone de la información de los participantes. Por otro lado, no hay que olvidar que un número importante de las vacantes existentes en el mercado de trabajo son cubiertas por vías informales, y muchas veces las ofertas de empleo que afloran y que se derivan a intermediarios son las que presentan condiciones laborales menos atractivas (precisamente por eso tienen más dificultades de cobertura).

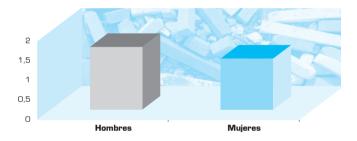




Resulta relevante comprobar que, aunque la relación antes mencionada es común en ambos sexos, las diferencias entre la estabilidad de la inserción lograda a través de la intermediación y la del total de contratos conseguidos por los participantes son menores en el caso de las mujeres.

A nivel territorial las mayores diferencias se encuentran en el País Vasco y la Comunidad Valenciana, mientras que en Asturias y Extremadura apenas hay desajustes. La observación de los datos por sexo en las diferentes comunidades autónomas muestra que en Murcia y La Rioja aparecen diferencias muy acusadas entre hombres y mujeres, mientras que en Andalucía, Extremadura o Madrid los valores de está relación son muy similares.

### RELACIÓN ENTRE LA ESTABILIDAD DEL TOTAL DE INSERCIONES Y DE LAS INSERCIONES DE LA INTERMEDIACIÓN



En el Anexo de Tablas que se adjunta, se recoge información más desagregada sobre el porcentaje de participantes insertados por grupos ocupacionales, sobre las tasas de inserción de la formación, sobre las inserciones gestionadas por actividades económicas. Y sobre los ratios de inserción de las ofertas gestionadas.

[Programa Operativo Plurirregional "lucha contra la discriminación"]





