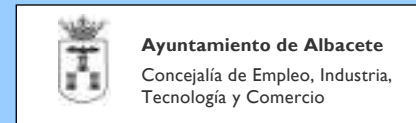




Proyecto TRÉBOL, una experiencia de superación de barreras laborales



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro





Proyecto TRÉBOL, una experiencia de superación de barreras laborales



EQUIPO DE TRABAJO

Observatorio de Empleo y Actividad Económica del Ayuntamiento de Albacete.

Dirección técnica, ejecución, redacción y edición

María Dolores López Honrubia

Redacción y edición

Javier Tabernero Pérez

La reproducción del contenido de este documento está permitida, siempre que se indique la fuente.

ÍNDICE

página

1	INTRODUCCIÓN
2	Perfil de los beneficiarios del proyecto
5	I. Valoración subjetiva
5	Formación y Experiencia
5	Formación
6	Experiencia
8	Superación de barreras para el empleo
8	Disponibilidad para la movilidad laboral
9	Disposición hacia la formación profesional
10	Red de contactos para el empleo
11	Trabajo a tiempo parcial
11	Trabajo no remunerado
12	Trabajo irregular
13	Percepción del mercado de trabajo
13	Información disponible sobre el mercado de trabajo
14	Situación de la ocupación demandada
15	Características de las empresas locales
16	Competencia con otros trabajadores
16	Externalización
18	El sistema público de empleo
18	Sistema de relaciones laborales

página

18	Garantías del sistema jurídico laboral
19	Ayudas públicas al empleo
20	Prestaciones públicas ante el desempleo
21	Servicios municipales para la mejora del empleo
24	II. Valoración objetiva
24	Factores internos de acceso al empleo
24	Pertenencia a un colectivo determinado
27	Formación e información
29	Experiencia
31	Otros factores
33	Factores externos de acceso al empleo
33	Características de las empresas locales
35	Oferta formativa
35	Mercado de trabajo
37	Regulación pública de las relaciones laborales
42	CONCLUSIONES
42	Valoración subjetiva
45	Valoración objetiva
45	Factores internos
46	Factores externos

Introducción

En el marco del proyecto *Trébol*, las acciones relativas de diagnóstico y evaluación sociológica de las necesidades y oportunidades laborales de las personas con especiales dificultades de acceso al empleo se han abordado en dos momentos.

En una fase inicial se trató de detectar y perfilar los colectivos sobre los que debería actuarse en ejecución del proyecto, así como determinar cuáles eran sus condiciones reales en cuanto a formación y experiencia laborales, disponibilidad para el empleo, visión del sistema sociolaboral nacional y local, y autoconcepto profesional. De esta forma, se elaboró el estudio *Barreras de acceso al empleo en Albacete* (cuyas menciones aparecerán en lo sucesivo contraídas como *Barreras ...*). Este trabajo facilitó criterios útiles tanto para el diseño final de las acciones de formación, orientación y tutorización realizadas, como para la definición de los perfiles de los potenciales beneficiarios y su posterior selección.

Una vez terminadas las fases de formación y orientación, y paralelamente al proceso de acompañamiento en la inserción laboral del alumnado formado, se ha realizado un segundo estudio específico, limitado a los beneficiarios de los diferentes talleres profesionales del proyecto *Trébol*. Con el objetivo fundamental de averiguar en qué medida su paso por el proyecto ha contribuido a mejorar sus perfiles profesionales y, en consecuencia, sus expectativas y oportunidades de acceso al mercado laboral. Este estudio se denomina, entonces, *Trébol: una experiencia de superación de barreras laborales*.

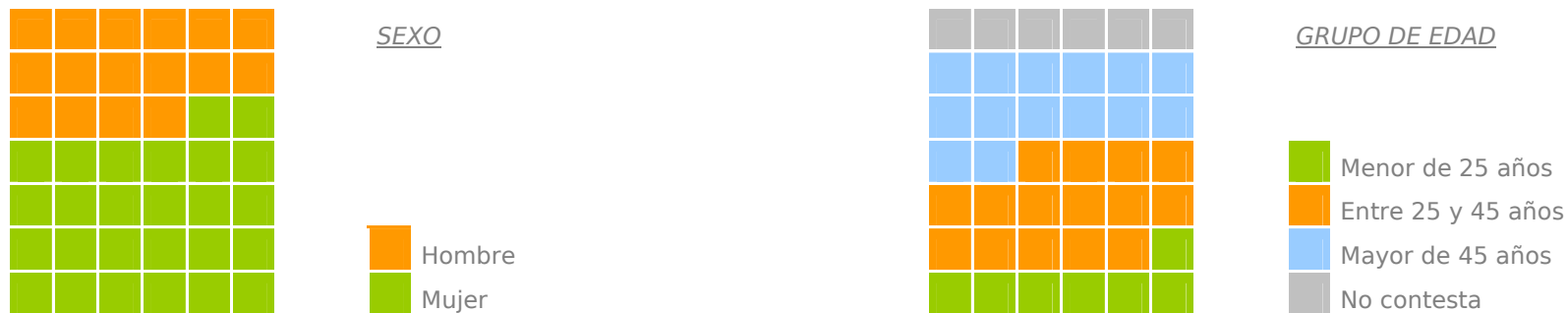
De nuevo se ha interrogado a los participantes sobre su relación o sentimiento respecto distintos aspectos relativos a su propia formación, experiencia, disponibilidad o conocimiento del entorno laboral. Incluyendo también, en esta ocasión, sus valoraciones, en abstracto (ya no personalizadas), sobre los factores, internos y externos, de acceso al empleo.

Perfil de los beneficiarios del proyecto

Como se ha avanzado, el colectivo estudiado es el de los cuarenta y dos beneficiarios de los tres talleres del proyecto *Trébol*: los dos de Atención socio-sanitaria (con quince y trece personas) y el de Instalaciones solares fotovoltaicas (integrado por catorce personas).



El grupo participante en el proyecto está integrado por 26 mujeres y 16 hombres. Todos en edades comprendidas entre los 20 y los 59 años; sin que destaque especialmente ningún tramo de edad (si bien el grupo de 40 a 49 años es el más representado, con 13 personas).

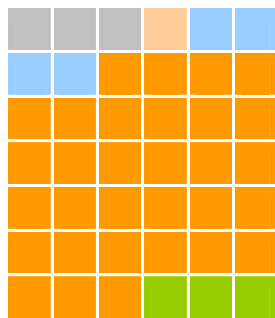


3

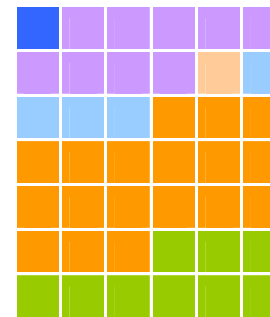
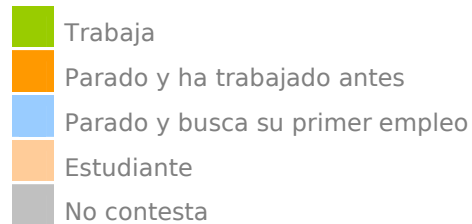
Para cruzar las variables en este estudio se han agrupado a los encuestados en los siguientes tramos de edad: menores de 25 (7 personas), entre 25 y 45 (15), y mayores de 45 años (14).

Por situación laboral, la mayoría está desempleada y ha trabajado antes. Pero en el colectivo de menores de 25 años son mayoría quienes no han trabajado nunca.

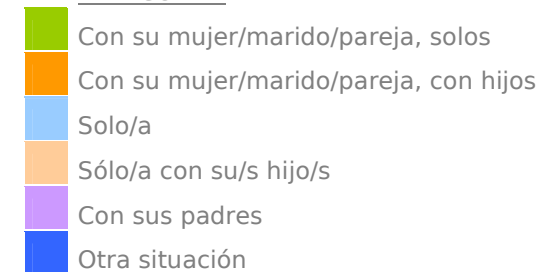
Los menores de 25 años también se caracterizan porque todos están viviendo con sus padres. En el resto de edades, la estructura familiar típica es la pareja, con hijos (18) o sin hijos (9).



SITUACIÓN LABORAL

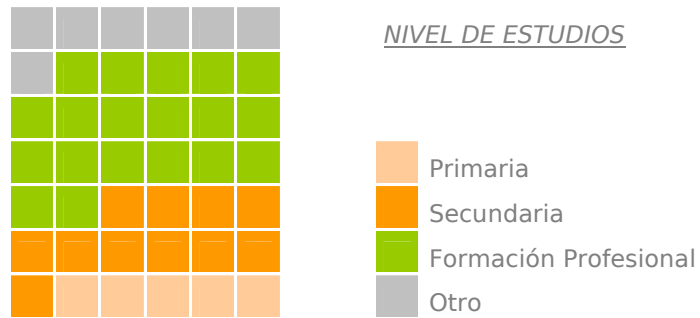


VIVE CON ...



4

Por nivel de estudios, el grupo más numeroso es el de personas tituladas en Formación Profesional (19); es el colectivo que suele tener opiniones más diferenciadas, como se irá viendo a lo largo del texto. 11 personas poseen educación secundaria. Y 5, primaria. 7 han cursado otros estudios (3 de ellos, Graduado Escolar).



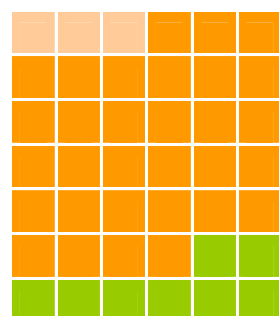
I. VALORACIÓN SUBJETIVA

Formación y experiencia

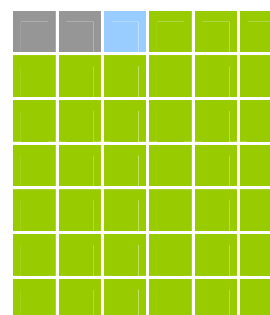
Formación

En general, las personas que han pasado por el proyecto *Trébol* consideran que su formación es suficiente o alta (31 y 8). Sólo 3 creen tener poca formación.

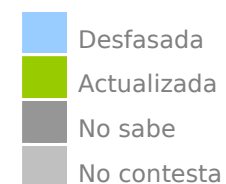
Prácticamente todos los beneficiarios estiman que su formación está actualizada. Lógico, puesto que la entrevista se realizó tras terminar un curso de formación profesional. Y resulta anecdótica la única persona que piensa tener desfasada su formación.



SU FORMACIÓN ES ...



SU FORMACIÓN ESTÁ ...

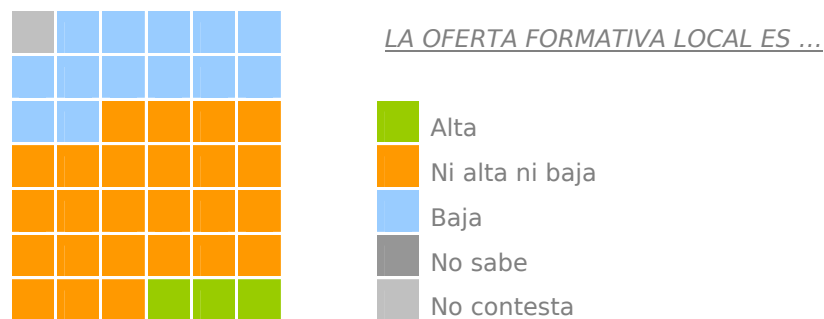


6

29 personas creen que su formación, a la vez que es suficiente, está actualizada. Y todos aquellos con formación alta, la creen también actualizada.

En este estudio, comparado con el precedente *Barreras ...*, el autoconcepto formativo es aún más favorable.

Con la cuestión de la formación tiene relación la pregunta sobre la valoración de la oferta formativa local. Es aceptable, ni alta ni baja, para la mayoría (25). Para 3 es alta. Y son 13 personas quienes están satisfechos con su nivel formativo y ven baja la oferta existente en formación profesional en Albacete; es entre los titulados en Formación Profesional entre quienes más se da esta visión.

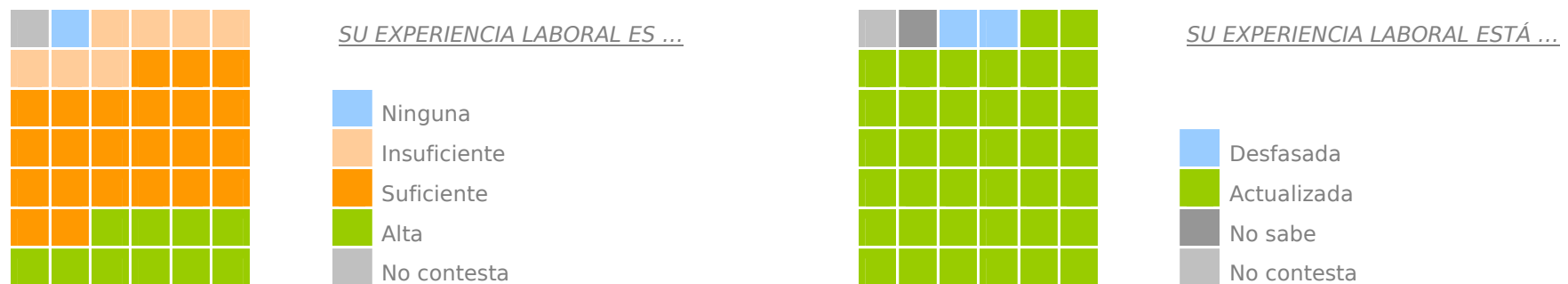


Experiencia

La gran mayoría de los participantes poseen una experiencia profesional suficiente o alta (23 y 10). 1 de cada 6 carecen de suficiente experiencia. Y 1 no tiene ninguna en absoluto.

La experiencia insuficiente o nula es más frecuente en hombres que en mujeres (este dato contrasta con el estudio preliminar *Barreras ...*, en el que el porcentaje de mujeres con experiencia insuficiente doblaba al de los hombres).

Es significativo que casi todos los participantes (38) crean que su experiencia laboral está actualizada, en una proporción que incluso supera la obtenida en el estudio *Barreras ...* entre las personas que estaban trabajando (lo que contrasta con el hecho de que 25 sean desempleados de larga duración). Quizá la explicación se deba a la valoración otorgada a las prácticas laborales realizadas en el curso del proyecto *Trébol*.



Así, es evidente la relación entre experiencia y formación actualizadas.

Pero ni una formación alta se corresponde siempre con alta experiencia laboral. Ni al contrario, tener alta experiencia coincide con las personas con mayor formación. Aunque sí que se aprecia que la formación elevada incrementa con claridad las posibilidades de poseer una alta experiencia.

Superación de barreras para el empleo

Disponibilidad para la movilidad laboral

A los beneficiarios del proyecto se les plantearon diferentes opciones de movilidad geográfica para poder trabajar. Al ser opciones no excluyentes, los entrevistados podían elegir varias o todas.

21	En mi ciudad, sin desplazarme fuera
28	En mi ciudad, desplazándome a diario a otro pueblo
10	En mi región
20	En España
10	En el extranjero
0	No sabe

21 personas vivirían en Albacete para poder trabajar. No lo harían, principalmente, cuando consideran que la oferta de empleo es insuficiente en Albacete.

28 vivirían en la ciudad, pero aceptarían trabajar desplazándose a diario a otra localidad. Es la opción preferida entre quienes creen que en Albacete no existe suficiente oferta de empleo. En el estudio *Barreras ...* ésta era la segunda opción, tras la de vivir en Albacete. Pero hay que tener en cuenta que, en aquél estudio, engrosaban el porcentaje de esta última las personas que consideraban alta la oferta de empleo existente en Albacete (mientras que en este, como después se verá, la opinión sobre las perspectivas de empleo en la ocupación demandada es bastante peor).

20 personas residirían en cualquier lugar de España con tal de trabajar. Representan una proporción mayor que la apreciada en el estudio preliminar.

Y un número igual de beneficiarios (10) plantearían vivir en la región o en el extranjero. Ante la escasez de oferta de empleo, ambas posibilidades presentan el mismo escaso atractivo para los entrevistados. El interés por trabajar en Castilla-La Mancha es casi idéntico al del anterior estudio, pero la opción por el extranjero aumenta unos diez puntos.

Combinando ahora las opciones elegidas, 4 personas sólo vivirían en su ciudad, sin tener que desplazarse a diario a otro lugar (todas ellas mujeres). 6 personas sólo vivirían en su ciudad, con o sin desplazamientos a diario a otro pueblo, pero no fuera de su ciudad (también todas mujeres). 11 personas vivirían en cualquier parte de España, pero no en el extranjero. 7 personas vivirían tanto en cualquier sitio de España como en el extranjero (6 son varones, y 1 mujer).

Por colectivos, se aprecia claramente una mayor disposición a trabajar y vivir fuera de su ciudad –en la región, en el resto de España o en el extranjero- tanto en los hombres como, especialmente, en los menores de 25 años. Mientras que, en conjunto, la mayor disposición a la movilidad geográfica se aprecia en la personas con Formación Profesional.

Disposición hacia la formación profesional

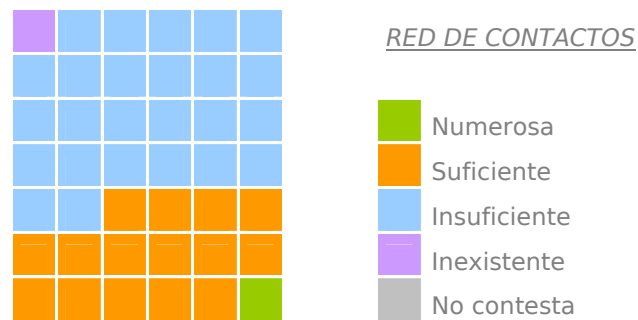
Todas las personas entrevistadas están dispuestas a formarse y aprender habilidades nuevas para encontrar o mantener el empleo. De ellas, la mayoría (30) se formarían tanto de cara a cualificarse en su ocupación habitual como en nuevos trabajos.

Por otro lado, es ligeramente mayor la disposición a aprender para un trabajo nuevo que para el trabajo habitual (38 frente a 34).

Estos datos del proyecto *Trébol* vuelven a reproducir casi fielmente los que se obtuvieron en el estudio *Barreras ...*

Red de contactos para el empleo

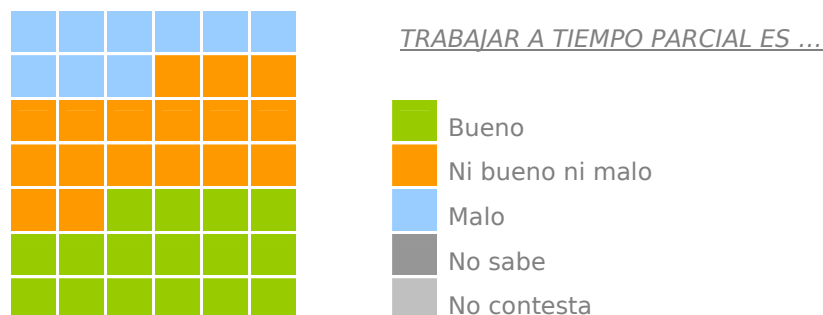
Pese a la importancia que, en una ciudad como Albacete, tiene la red de contactos para buscar empleo, la mayoría (25) temen que la suya es insuficiente (más frecuente esta sensación, proporcionalmente, entre los hombres que entre las mujeres). Para 15 es suficiente (sólo uno de cada cuatro hombres se ven en esta situación). Y una persona en cada extremo tiene una red de contactos o numerosa o inexistente.



Pese a todo, estos datos ofrecidos por los beneficiarios del proyecto son ligeramente mejores que los del estudio precedente.

Trabajo a tiempo parcial

Son más quienes ven de forma indiferente –ni bueno ni malo- el trabajo a tiempo parcial (17), y hay un elevado número de usuarios de *Trébol* que lo ven positivo (16). En general, los hombres demuestran una actitud más favorable, puesto que, entre ellos, a partes iguales (7 y 7), una amplia mayoría lo acepta o lo ve positivo. 9 lo consideran negativo (y casi todas son mujeres).

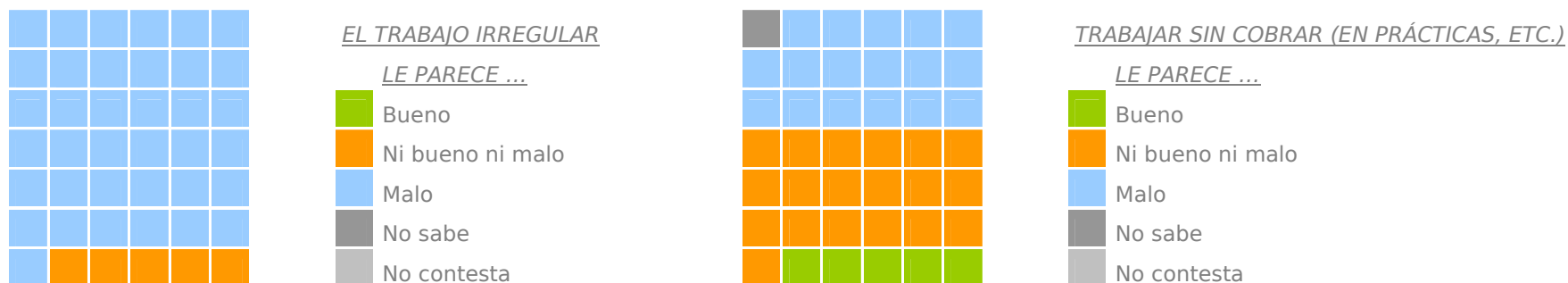


En el estudio *Barreras ...* eran las mujeres las más inclinadas a valorar positivamente el trabajo a tiempo parcial.

Trabajo no remunerado

Gran parte de los beneficiarios (17) ven negativamente el trabajo no remunerado como forma de adquisición de experiencia laboral (prácticas, formación). Curiosamente. Puesto que están disfrutando de un proyecto en el que las prácticas no remuneradas tienen una importancia considerable.

La oposición al trabajo no remunerado es aquí incluso superior a la que se obtuvo en el estudio previo al diseño del proyecto *Trébol*.



Trabajo irregular

Una amplia mayoría (37) de las personas participantes en el proyecto ven mal en trabajo “en negro”; es decir, sin cotización ni contrato o alta fiscal. También es curioso este resultado. Cuando, al menos en el sector de atención a las personas dependientes, en el que todas las correspondientes participantes tienen experiencia, es una práctica usual, no siempre imputable a las empresas (que muchas veces ni siquiera existen, al tratarse de familiares de las personas dependientes).

Percepción del mercado de trabajo

Los beneficiarios de *Trébol* fueron preguntados por su percepción de distintos aspectos relativos al mercado de trabajo.

Información disponible sobre el mercado de trabajo

La mayoría creen que la información que personalmente poseen sobre el mercado laboral es adecuada (suficiente -26- o alta -6-). Pero sorprende que casi una cuarta parte de los beneficiarios sigan pensando al término del proyecto que esa información es insuficiente. Esta última opinión tiene más peso entre las mujeres; claro, que, en compensación, casi todas las que creen que su información es alta también son mujeres.



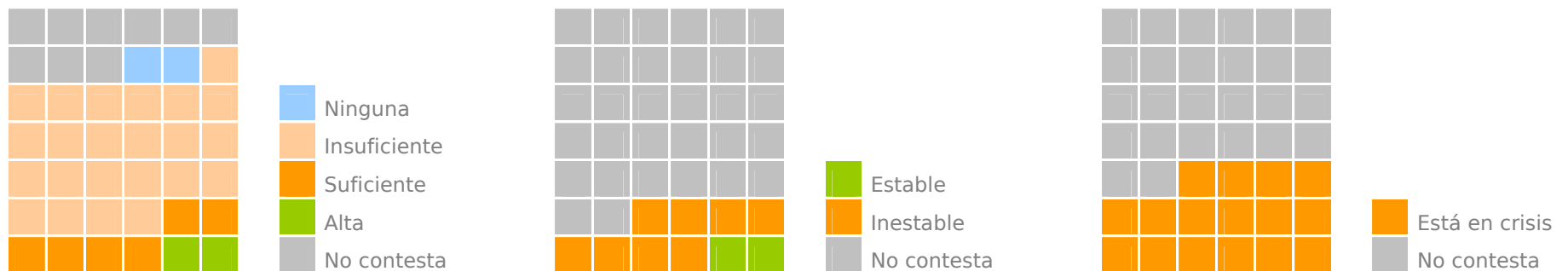
Hemos de recordar cómo en el trabajo *Barreras ...* aparecía frecuentemente indicios de una necesidad generalizada de servicios de orientación laboral.

Situación de la ocupación demandada

En primer lugar, y respecto a la situación del mercado en la principal ocupación en la que buscan trabajo, la mayoría (23) creen que es insuficiente; mientras que sólo 6 consideran que sí es suficiente. 2, y 2, creen que es nula o, por el contrario, alta. Y 9 no contestan.

El grupo de quienes no contestan se eleva a 32 cuando la pregunta es si la oferta de empleo es estable o inestable en su ocupación. Únicamente 2 piensan que es estable (para 8 es inestable).

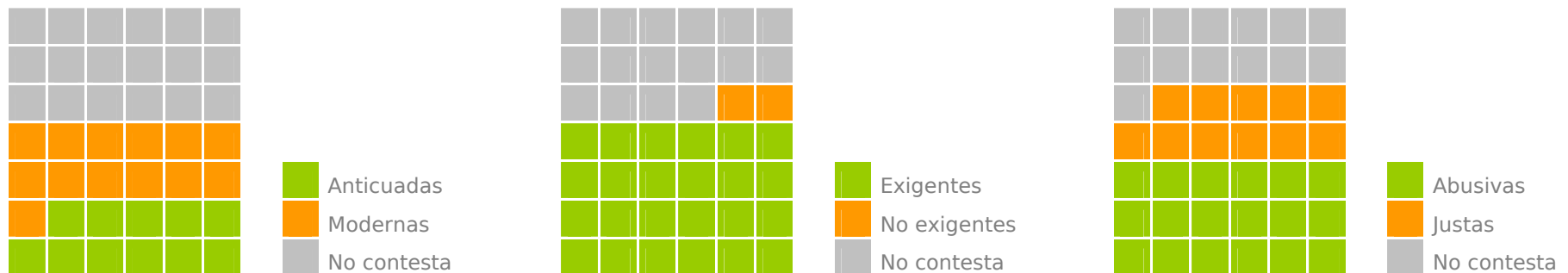
También es elevado el número de quienes ignoran si el mercado en su ocupación demandada está o no en crisis (26). Los demás, que creen conocer esa situación, todos piensan que está en crisis.



Las tendencias de respuestas –y no respuesta- recuerda mucho a las obtenidas en el precedente *Barreras ...*

Características de las empresas locales

En este apartado, en el que se pregunta sobre la justicia, exigencia y modernidad de las empresas locales, pretendiendo determinar el grado de conocimiento personal del mercado laboral, de nuevo se aprecia una elevada proporción de falta de respuesta (como ya ocurrió en el estudio preliminar *Barreras ...*).



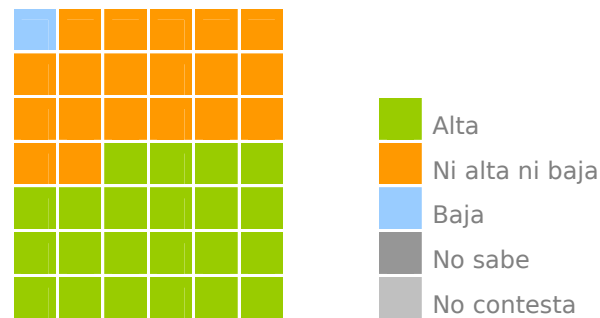
La mayoría de los participantes en el proyecto (con la excepción de los titulados en Formación Profesional) no contestan si las empresas son modernas o antiguadas (18). 13 las ven modernas. Mientras que para 11 están antiguadas.

Cuando se les pregunta si son exigentes, una amplia mayoría (24) creen que son exigentes. Tan sólo 2 (titulados en F.P.) opinan que no son exigentes. En proporción, ambas líneas de opinión superan claramente a las del estudio preliminar. Y muchos no contestan (16).

Respecto a la cuestión de si las empresas locales son justas o abusivas, las opiniones están más repartidas. Son mayoría (18) quienes las consideran abusivas. Pero bastantes las consideran justas (11). Los otros 13 no contestan.

Competencia con otros trabajadores

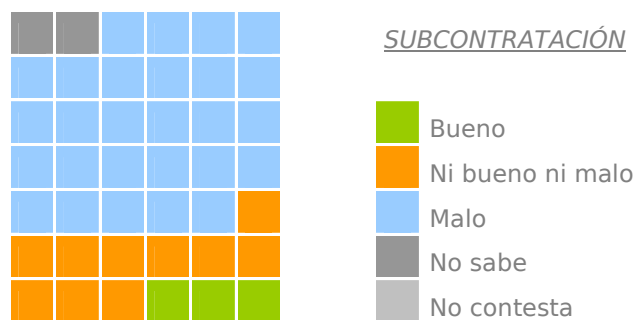
Una mayoría ven alta la competencia con los trabajadores que se mueven en su sector de actividad (22); esta idea es preponderante entre las personas de 25 a 45 años. 19 personas consideran normal la competencia, ni alta ni baja (es una proporción mayor que la obtenida del estudio preliminar). Y a una persona le parece baja.



Externalización

Que las empresas reduzcan puestos de trabajo que pasan a subcontratar con otras empresas o con autónomos les parece negativo a 27 de los entrevistados. Para 10 es indiferente; mientras que 2 no saben. Y sólo 3 ven en ello una oportunidad.

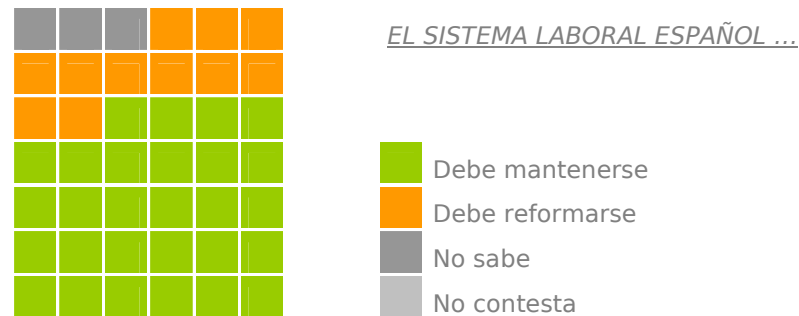
Puede ser significativa la muy mayoritariamente negativa opinión entre el colectivo con Formación Profesional, en el sentido de que podría denotar una baja inclinación a orientar su formación y experiencia hacia el autoempleo.



El sistema público de empleo

Sistema de relaciones laborales

28 usuarios del proyecto creen que debe mantenerse como está el sistema de relaciones laborales español. Por el contrario, 11 estiman que debe reformarse; aunque la pregunta no permita saber en qué sentido.



Ésta es una de las cuestiones que más contrasta respecto a los resultados obtenidos en el estudio preliminar del proyecto *Trébol*. En aquél, casi el 75 por 100 de los encuestados opinaban que debía reformarse.

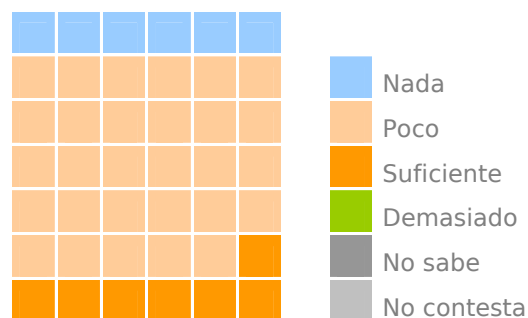
Garantías del sistema jurídico laboral

Las preguntas sobre garantía de derechos y obligaciones de empresas y trabajadores deberían haber permitido mayor margen para el matiz. Aún así, puede intuirse qué parte de la pregunta han valorado los encuestados en cada caso.

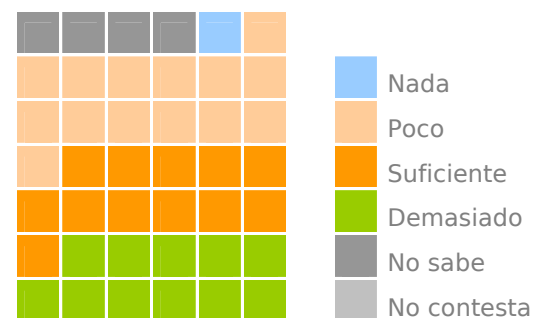
Para 35 (29 y 6) personas, los poderes públicos garantizan poco o nada los derechos y las obligaciones de los trabajadores. 7 sí piensan que los garantizan suficientemente. En proporción, respecto al estudio *Barreras ...*, los beneficiarios del *Trébol* se ven ante un sistema aún menos garantista de los derechos de los trabajadores.

14 beneficiarios del proyecto opinan que se garantizan poco los derechos y obligaciones de las empresas. 12 creen que es suficiente. Y 11 estiman que esa garantía es demasiada.

EL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ¿GARANTIZAN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES?



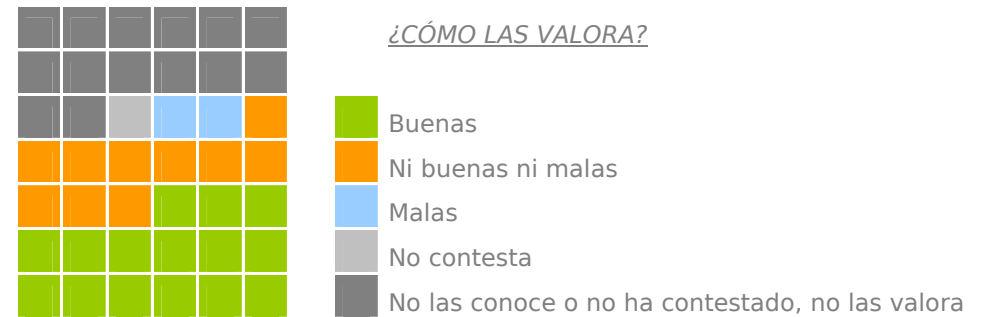
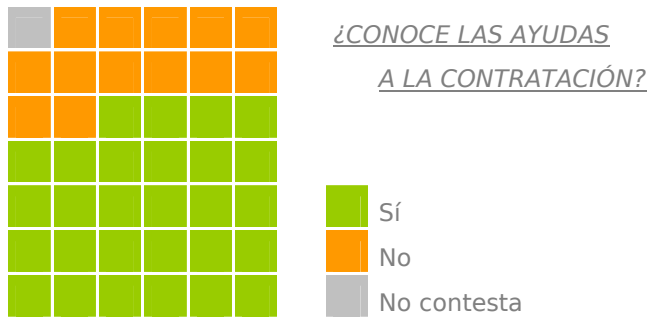
EL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ¿GARANTIZAN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS?



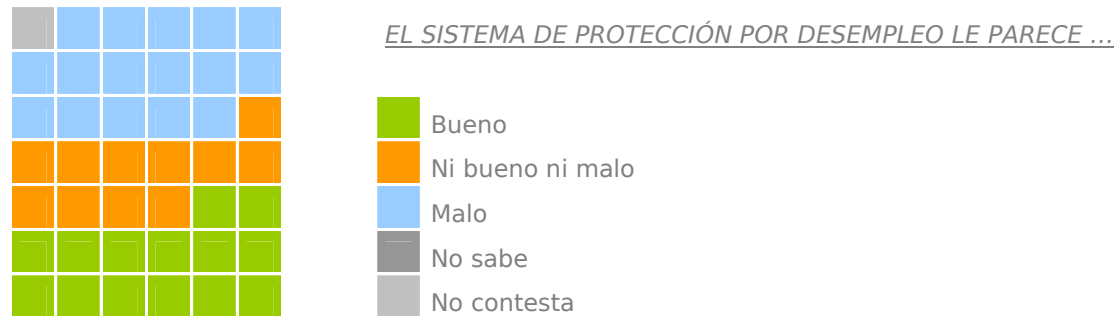
Ayudas públicas al empleo

Relación con la actividad pública de control jurídico-administrativo del mercado laboral, tiene otra de las formas de actuación de los poderes públicos: la acción de fomento. Y uno de sus instrumentos fundamentales son las ayudas y subvenciones.

Siendo mayoría quienes conocen las ayudas existentes a la contratación (28), son bastantes quienes no las conocen (13). Recordemos que en el estudio *Barreras ...* el 72,70% desconocía las ayudas públicas existentes. Entre quienes las conocen, son positivas para 15, mientras que sólo son negativas para 2. Siendo indiferentes para 10. No sólo las conocen mejor que el colectivo general del estudio preliminar, sino que las valoran positivamente en una mayor medida.



Prestaciones públicas ante el desempleo



Junto a las precedentes, está la actividad prestacional económica de la Administración ante las situaciones de necesidad, como es el caso del desempleo. Como en el estudio precedente, las opiniones están bastante segmentadas. Son más los beneficiarios del proyecto que consideran el sistema español malo, que quienes lo ven bueno (16 frente a 14). Para 11 no es ni malo ni bueno (opinión ésta que destacaba ligeramente en el trabajo *Barreras ...*).

Servicios municipales para la mejora del empleo

Los servicios más demandados del Ayuntamiento en materia de empleo por el colectivo entrevistado son los cursos de formación profesional y las subvenciones por contratación laboral (33 de 42 personas opinan así respecto de ambas acciones). La coincidencia con los datos del estudio preliminar se da, pues, en cuanto a la demanda de formación, pero no por lo que respecta a las ayudas a la contratación, que en aquel ocupaban el cuarto lugar de preferencia.

En segundo lugar (con 25 opiniones favorables en ambos casos) nos encontramos con los servicios de intermediación laboral y con las subvenciones para el autoempleo (dato éste llamativo, al no aparecer en el resto del estudio una inclinación destacada hacia la auto-ocupación).

El tercer servicio más demandado (por la mitad de los encuestados) sería la creación de ayudas municipales para las personas en desempleo (creación, porque no existen este tipo de ayudas a nivel local). Ayudas que se suponen económicas, porque la atención de sus necesidades básicas por el Ayuntamiento de Albacete ocupa un lugar posterior en las preferencias de los usuarios (14).

Siguen, en intensidad de demanda, los servicios de orientación laboral (19; que en el trabajo *Barreras ...* era el segundo servicio más demandado) y los planes de empleo social (18).

13 personas verían bien la existencia de servicios municipales para la atención de personas dependientes a cargo de personas que trabajan.

SERVICIOS MUNICIPALES PARA LA MEJORA DEL EMPLEO QUE CONSIDERA MÁS NECESARIOS

18	Planes sociales temporales y de empleo municipal
12	Aumento de empleados municipales, especialmente en las categorías más bajas
33	Subvenciones para la contratación laboral
25	Subvenciones para el autoempleo
21	Ayudas municipales para personas en desempleo
14	Atención municipal de necesidades básicas a personas en desempleo
33	Cursos de formación profesional
19	Orientación laboral
25	Intermediación laboral (ej: Agencia Municipal de Colocación)
9	Simplificación de requisitos para el ejercicio de la actividad económica de Albacete
13	Servicios de atención a menores y dependientes que estén a cargo de trabajadores

Los encuestados no parecen ver la solución de los problemas de empleo en la creación de empleo público municipal. Este recurso sólo lo valoran 12 beneficiarios.

La actuación municipal menos demandada sería la simplificación de requisitos para el ejercicio de la actividad económica en Albacete. Chocante, en principio, al recordar que el segundo servicio más demandado era la existencia de subvenciones al autoempleo. Pero explicable, porque, por un lado, ya se ha dicho que no aparecen propensión al autoempleo en el estudio, y, por otro, responde a una mentalidad característica no solo de los beneficiarios del proyecto *Trébol*, sino de los usuarios de los servicios de empleo en general (como se puso de manifiesto en el estudio preliminar del proyecto, *Barreras ...*).

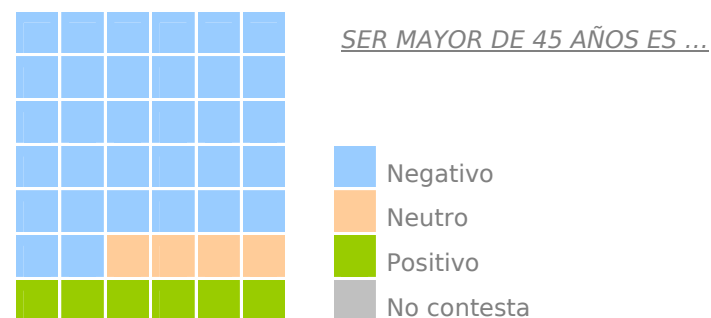
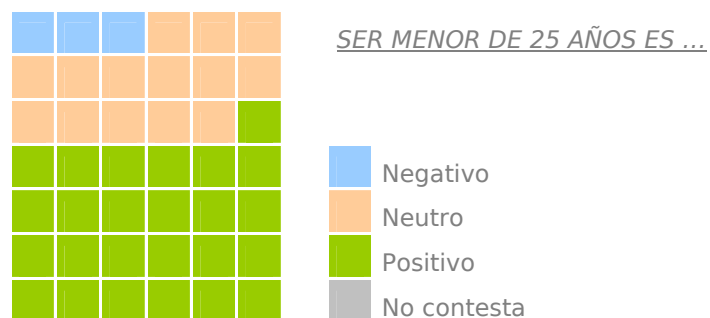
II. VALORACIÓN OBJETIVA

Hemos de recordar que en el estudio *Barreras de acceso al empleo en Albacete* esta parte de la encuesta no se realizó con los trabajadores, sino con los profesionales de la orientación y la formación profesional, por lo que aquí no podremos hacer referencias ni comparaciones.

Factores internos de acceso al empleo

Pertenencia a un colectivo determinado

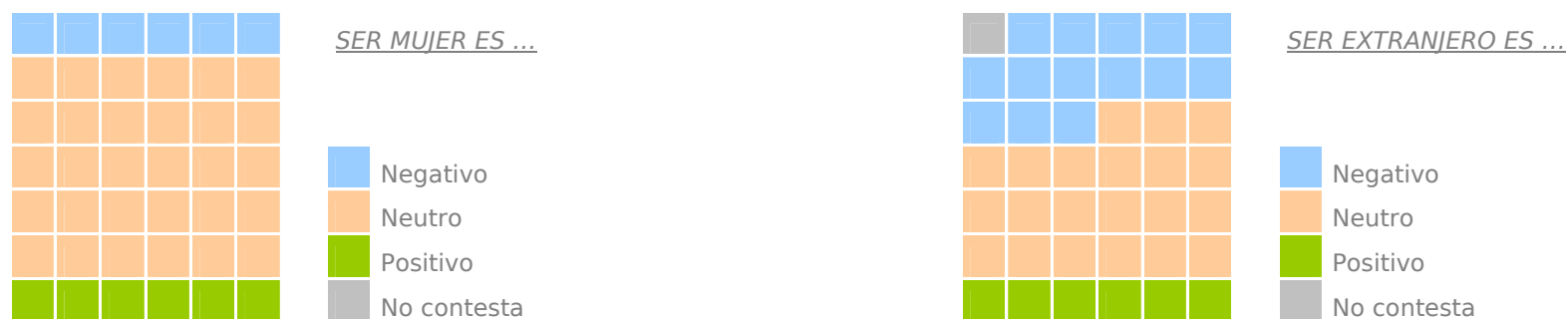
Preguntados por la edad como factor de acceso al empleo, lo primero que llama poderosamente la atención es que sólo para 3 beneficiarios es negativo el pertenecer al colectivo de menores de 25 años. Para 14 es neutro. Y para 25 es positivo.



En cambio, es muy mayoritaria (32) la valoración negativa sobre la inclusión entre los mayores de 45 años. Únicamente es positiva para 6 personas.

Para 30 encuestados, ser mujer es un factor neutro. Para los demás, es positivo o negativo en igual proporción (6 y 6).

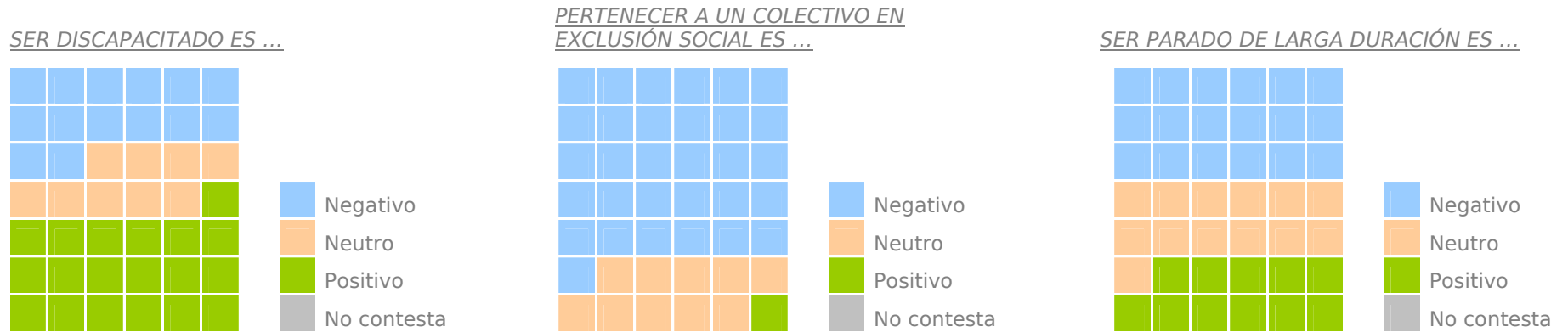
Ser extranjero es neutro en opinión de la mitad de los beneficiarios del proyecto *Trébol*. Y es negativo para 14.



También sorprende que hasta 19 encuestados creen que la discapacidad es un factor positivo de empleabilidad. O que para otros 9 sea indiferente o neutro. Sólo 14 lo consideran un factor negativo.

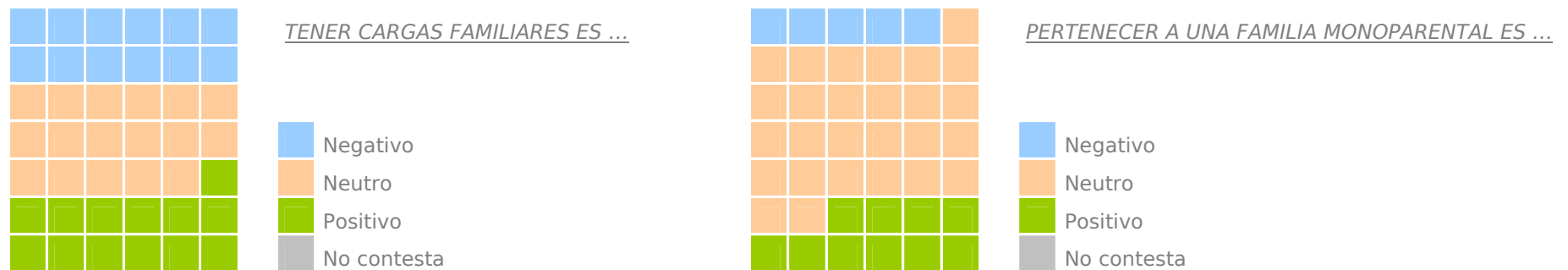
Pertenecer a un colectivo en exclusión social no siempre es negativo, para los encuestados del *Trébol*. 10 lo consideran un factor neutro; y 1, positivo.

Las opiniones sobre el factor “parado de larga duración” están más repartidas: negativo para 18, positivo para 11 y neutro para 13.



Diversidad de opiniones también para el factor “cargas familiares”; es neutro para 17, positivo para 13 y negativo para 12.

El factor “familia monoparental” es mayormente neutro (27). 10 lo consideran positivo y 5 negativo.

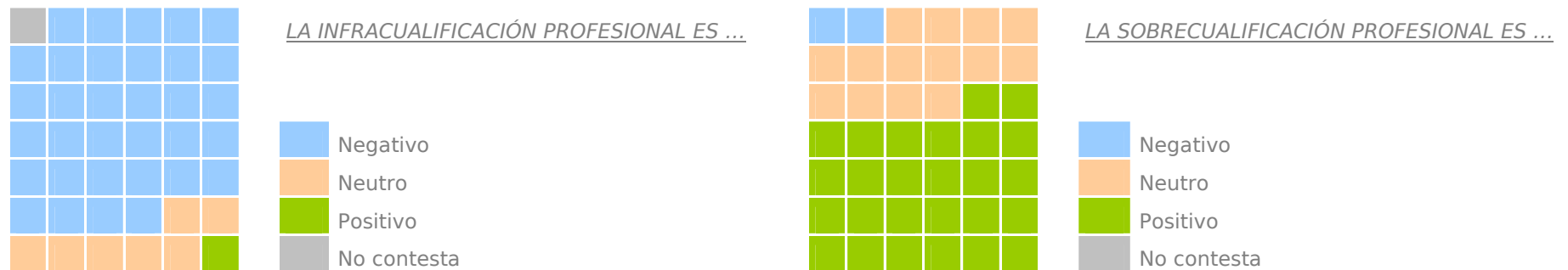


Formación e información

Por lo general un nivel educativo alto se ve positivo (33). Como parece negativo un nivel bajo (30).

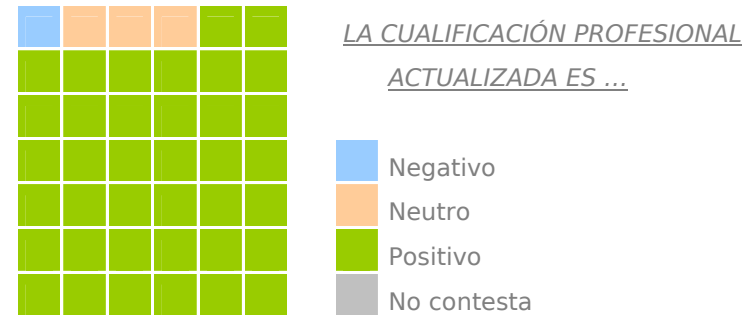
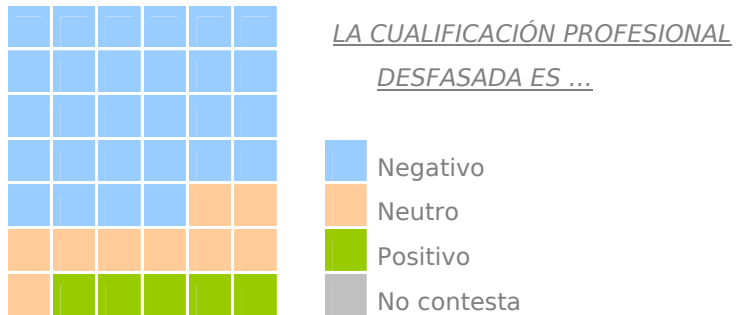
La infracualificación profesional es negativa en opinión de la mayoría de los entrevistados (33). Para 7 es neutro.

Mientras que la sobrecualificación aparece como positiva (26).Y neutra para 14.



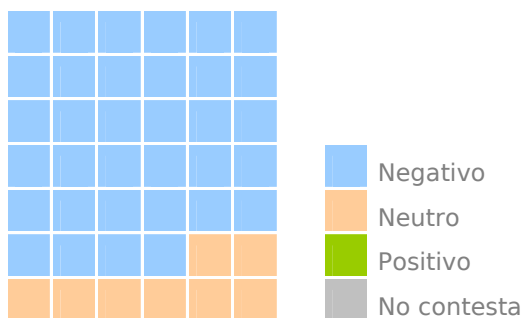
La cualificación profesional actualizada es un factor positivo para 38 personas.

Más llamativo es que la desfasada lo sea neutro o positivo en opinión de 9 y 5 personas.

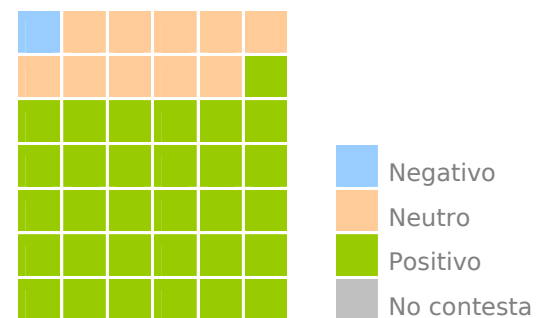


La disposición hacia la formación continua a lo largo de la vida laboral aparece bastante equilibrada. Cuando es elevada, es un factor positivo (31); y cuando es escasa, se ve negativo (34).

ESCASA DISPOSICIÓN A LA FORMACIÓN CONTÍNUA

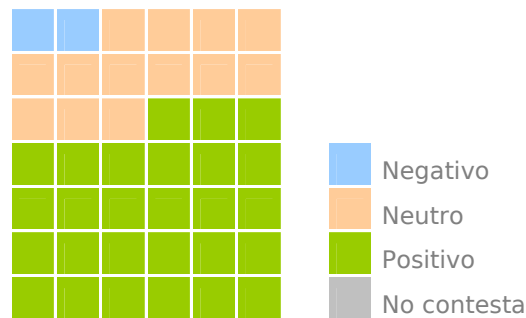


ELEVADA DISPOSICIÓN A LA FORMACIÓN CONTINUA

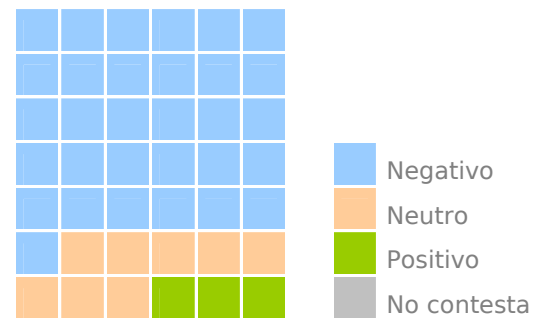


El acceso actualizado a la información disponible sobre el mercado laboral es un factor positivo según 27 personas, mientras que la falta de información es negativa para 31.

ACCESO ACTUALIZADO A INFORMACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL



FALTA DE INFORMACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

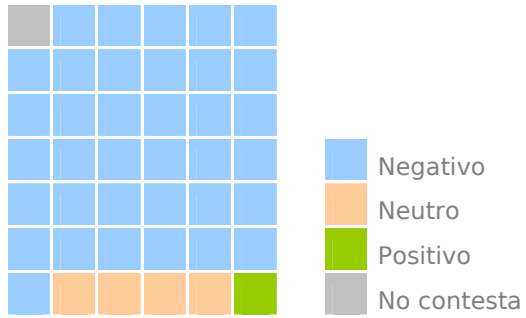


Experiencia

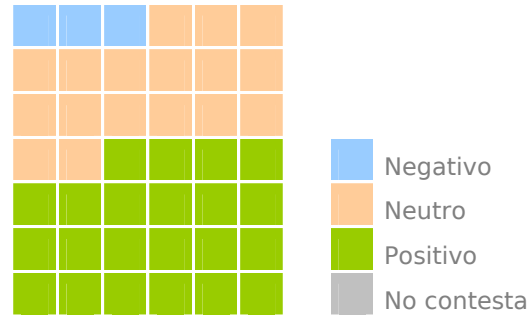
La experiencia profesional también se valora de forma equilibrada, viéndose claramente negativa la insuficiente (36), y positiva la alta (32).

Así mismo está equilibrada la opinión sobre la actualización de la experiencia laboral, aunque en menor proporción. Cuando está desfasada es negativa para 27 personas, en similar medida en que es positiva la actualizada para 29. Quizá aquí lo llamativo es que para 5 entrevistados la experiencia desfasada sea positiva.

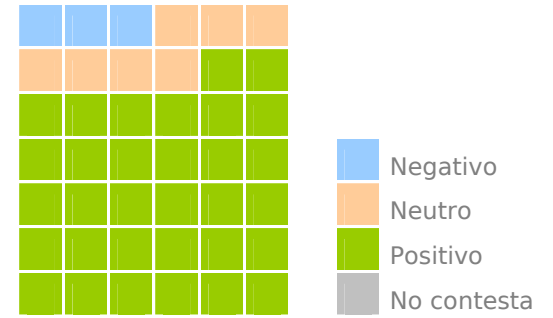
EXPERIENCIA PROFESIONAL INSUFICIENTE



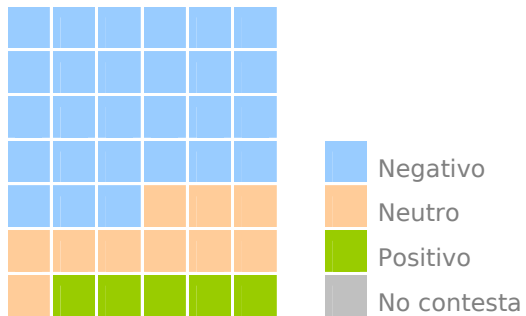
EXPERIENCIA PROFESIONAL SUFICIENTE



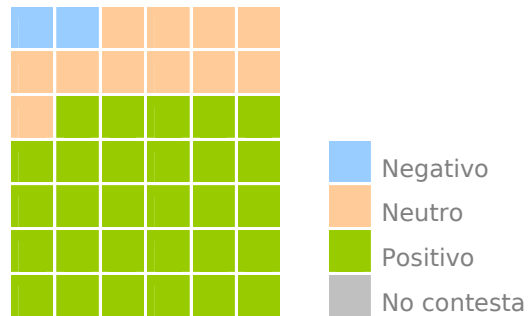
EXPERIENCIA PROFESIONAL ALTA



EXPERIENCIA PROFESIONAL DESFASADA



EXPERIENCIA PROFESIONAL ACTUALIZADA

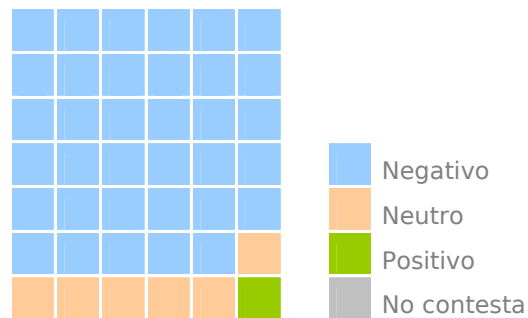


Otros factores

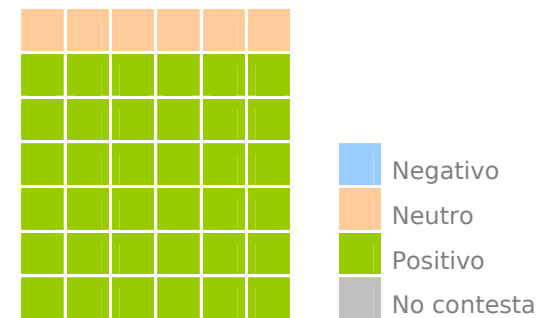
Finalmente se valoran otros factores internos: movilidad geográfica, contactos personales y nivel de renta.

Siguiendo el tono presente en los apartados precedentes, es clara la opinión sobre la disposición a la movilidad geográfica. Positiva cuando es alta, y negativa cuando lo es baja (36 y 35, respectivamente).

NULA DISPOSICIÓN A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

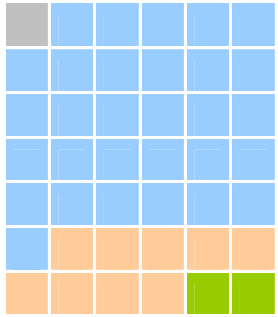


ALTA DISPOSICIÓN A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

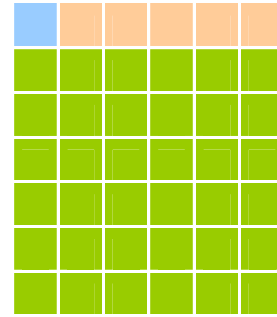
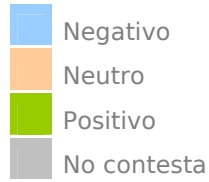


Se ve ligeramente más positivo (36) una red de contactos numerosa, que negativo (30) su insuficiencia.

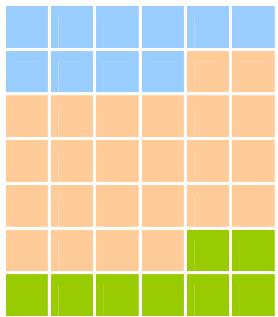
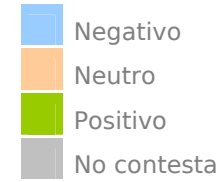
En general, el nivel de renta se considera un factor neutro (para 24 y 27 personas, según sea alto o bajo tal nivel). Y lo chocante es que una renta alta sea negativa para más personas que la baja (10, por 8); y una renta baja, positiva para más entrevistados que la negativa (8 y 7).



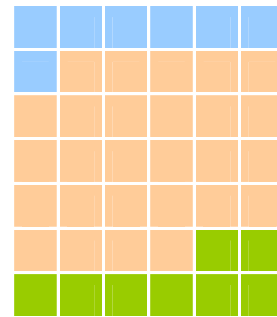
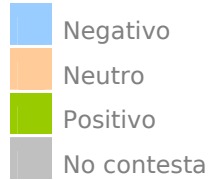
INSUFICIENCIA DE CONTACTOS PERSONALES



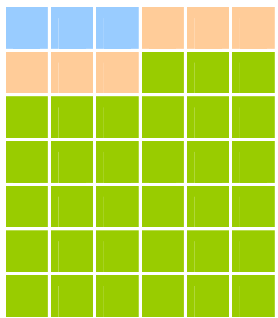
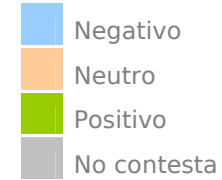
RED DE CONTACTOS PERSONALES NUMEROSA



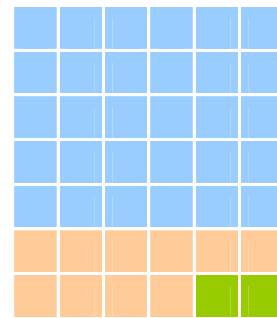
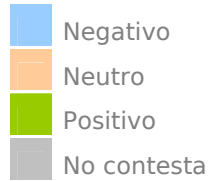
NIVEL DE RENTA ALTO



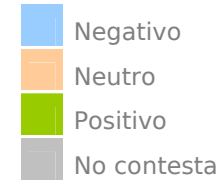
NIVEL DE RENTA BAJO



NIVEL EDUCATIVO ALTO



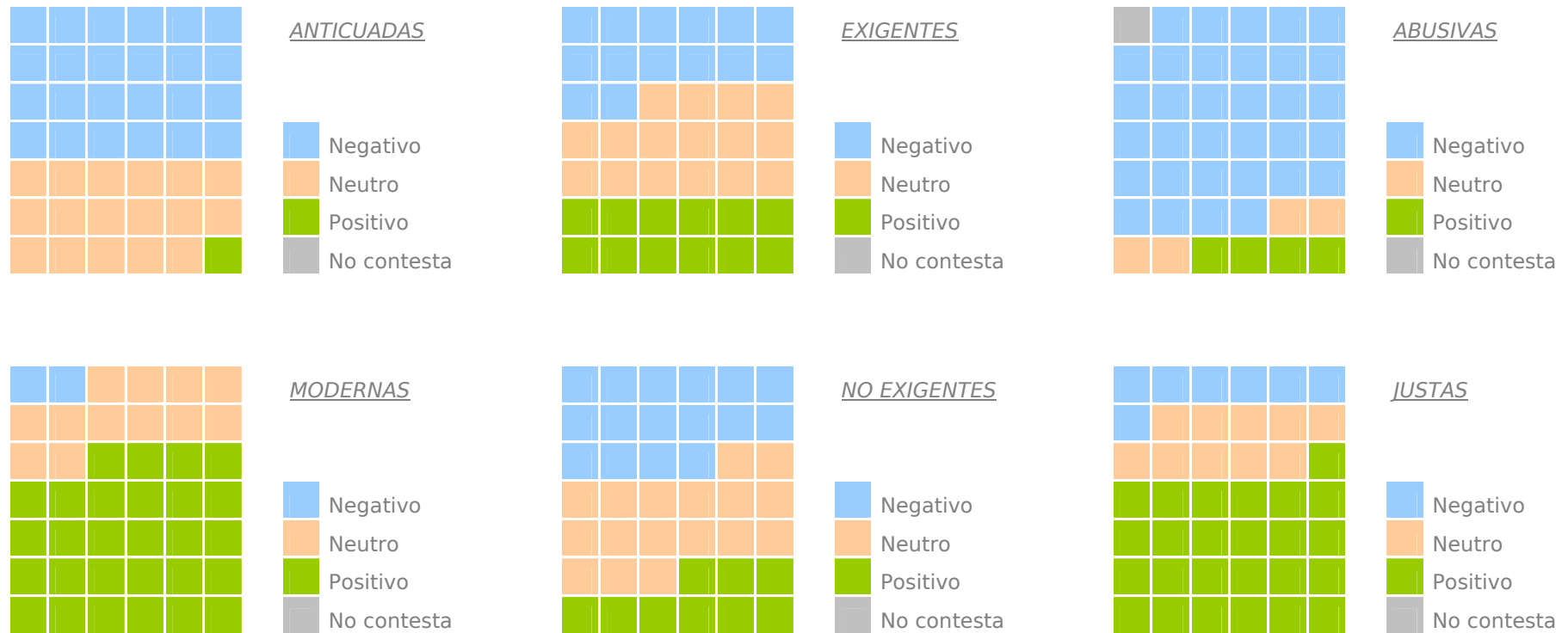
NIVEL EDUCATIVO BAJO



Factores externos de acceso al empleo

Características de las empresas locales

En el primer apartado se les preguntaba a los beneficiarios del proyecto *Trébol* por su impresión personal acerca de cómo son las empresas locales. Muchos no contestaban. Ahora se les pregunta sobre si este factor –cómo son esas empresas– sería positivo, negativo o neutro para el acceso al empleo.

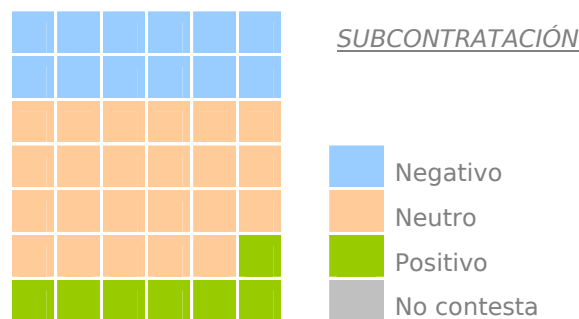


Que las empresas sean modernas es más positivo, que negativo el que estén anticuadas (28 y 24, respectivamente). Apareciendo como factores neutros para casi todos los demás (12 y 17).

Hay división de opiniones respecto de que las empresas sean exigentes. Sería neutro para 16, negativo para 14 y positivo para 12. Pero, en conjunto, parece más negativo que sean no exigentes: neutro en opinión de 17 y negativo para 16, con sólo 9 que lo consideran positivo.

El que las empresas locales fuesen abusivas se considera claramente un factor negativo (33 personas piensan así). Menos evidente parece que sea positivo el que sean justas; es así para 25 entrevistados; pero hay 10 que creen que no influye; y hasta 7 de ellos lo ven negativo.

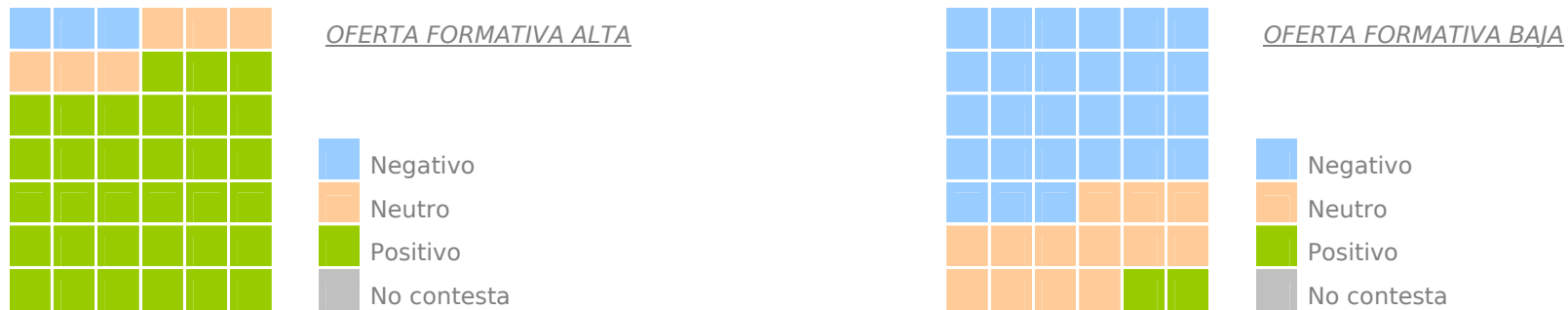
Tiene relación con los anteriores el factor de subcontratación o externalización de servicios por las empresas. Con un resultado aparentemente incoherente con las respuestas del primer apartado (recordemos la mayoritaria opinión negativa sobre la subcontratación), 23 de los entrevistados piensan que el hecho de externalizar servicios es un factor neutro; sólo 12 lo ven ahora como un factor negativo.



Oferta formativa

Una oferta formativa alta es un factor positivo en general (criterio de 33 entrevistados).

Cuando la oferta formativa es baja, 27 personas lo consideran negativo. A 13 les parece neutro.

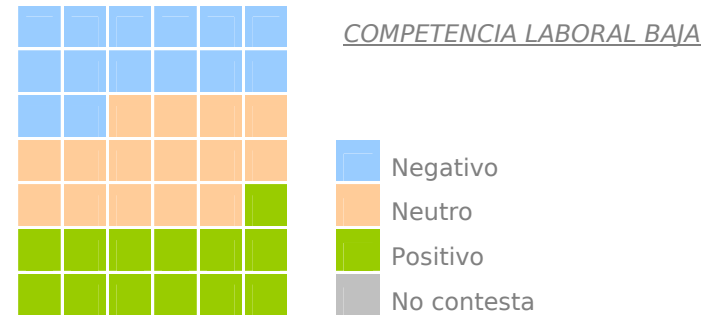
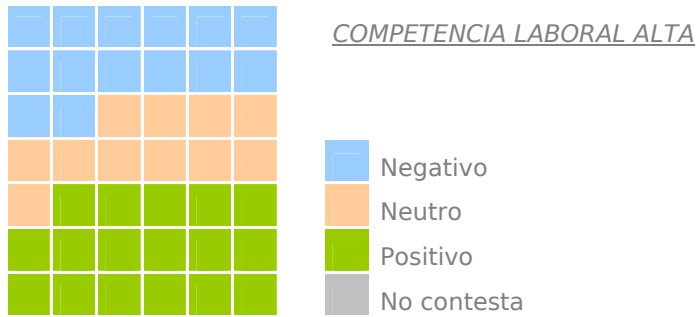


Mercado de trabajo

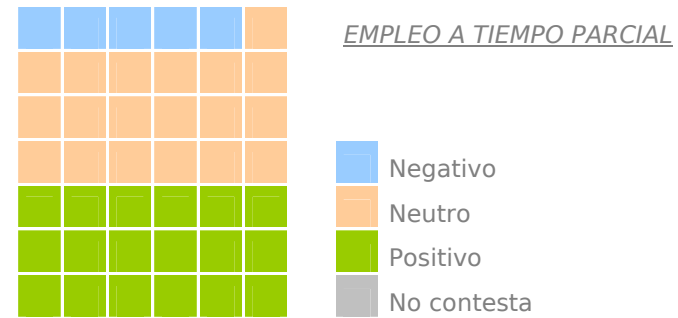
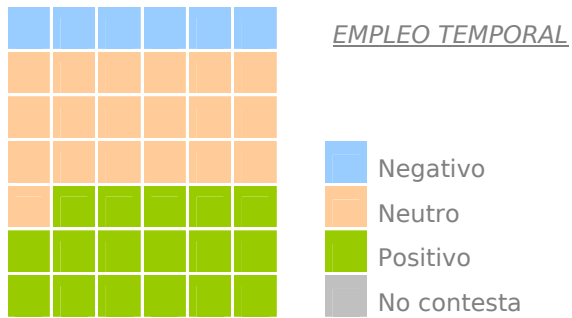
La competencia entre trabajadores para el acceso al empleo es un factor visto con diversidad de opiniones.

Cuando es alta prevalece ligeramente la opinión positiva (17), siendo negativo para 14 y neutro para 11.

Cuando la competencia es baja, 15, 14 y 13 personas piensan, respectivamente, que es neutro, negativo o positivo.

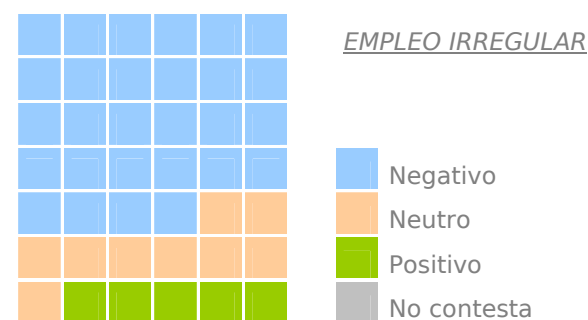
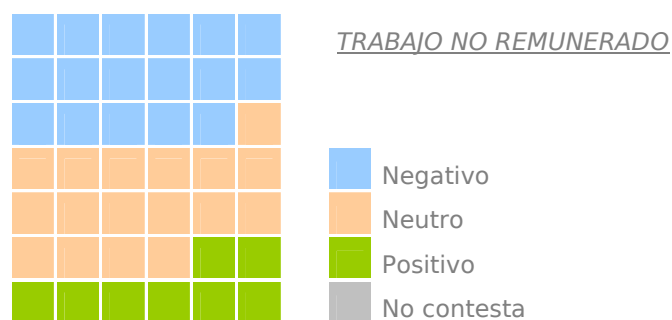


El empleo temporal es considerado neutro (19) o positivo (17); menos para 6, que lo consideran negativo. Y parecidas opiniones encontramos cuando se valora el empleo a tiempo parcial: neutro según 19; positivo para 18; y negativo para 5.



El trabajo no remunerado (becas, prácticas y similares) como factor de acceso al empleo, se considera, a partes iguales (17), neutro o negativo. Frente a únicamente 8 personas que estiman que es positivo.

El empleo irregular en la economía sumergida es un factor negativo para 28 y positivo para 5, mientras que 9 lo consideran neutro.



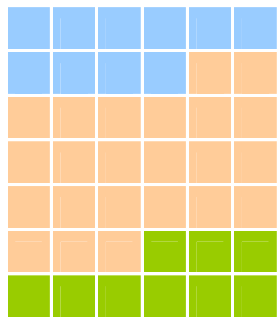
Regulación pública de las relaciones laborales

Las características del sistema laboral español caracterizado de dualidad (profunda brecha entre trabajadores fijos y trabajadores temporales) y rigidez (reglamentación y judicialización de las relaciones laborales) son valoradas de forma diferente por los entrevistados.

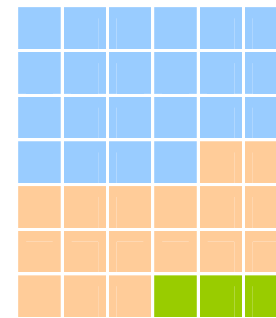
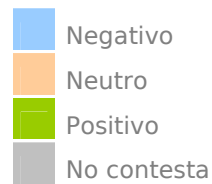
La dualidad es un factor neutro para 23. Mientras que 10 y 9 lo consideran, respectivamente, negativo y positivo.

Nuestro rígido mercado laboral es valorado como factor negativo por 22 de los encuestados. Pero tal rigidez es neutra para 17. En contraposición, si fuera dinámico, sería un factor positivo para 24 y neutro para 15.

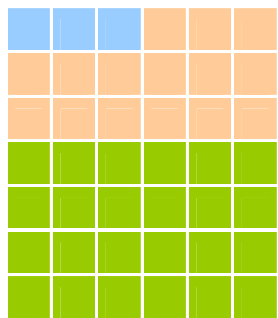
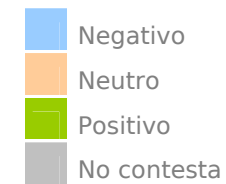
Un sistema laboral seguro es un factor positivo para 27. Y neutro para 12 personas.



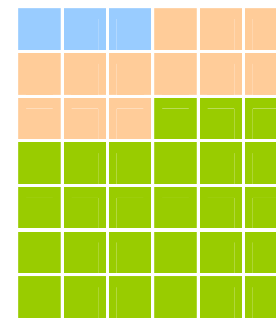
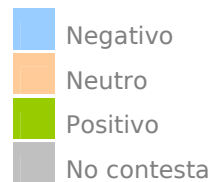
SISTEMA LABORAL DUALISTA



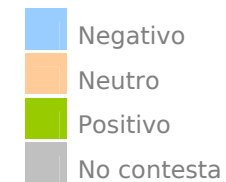
SISTEMA LABORAL RÍGIDO



SISTEMA LABORAL DINÁMICO

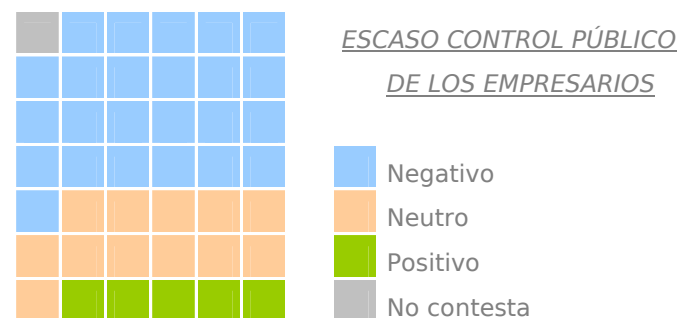
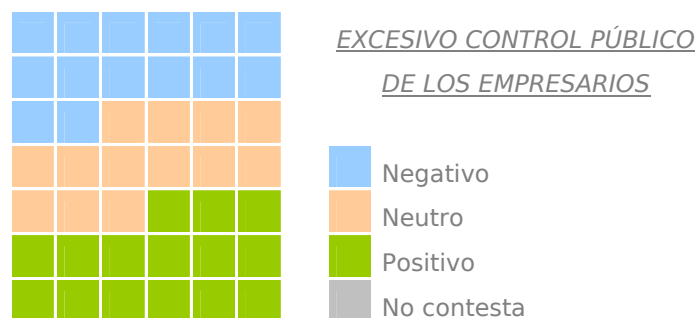
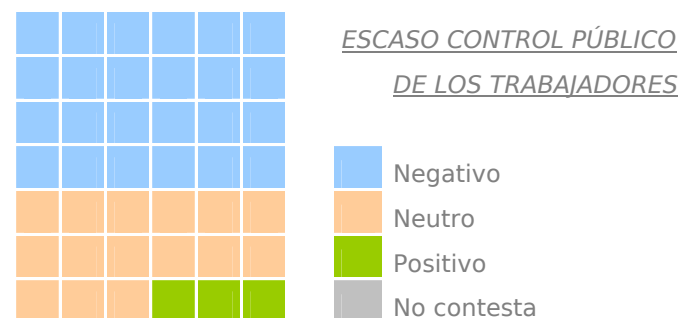
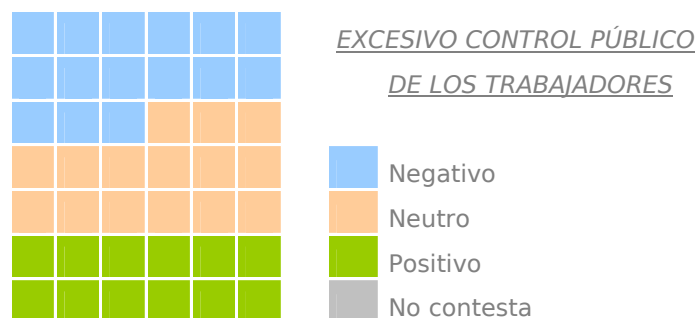


SISTEMA LABORAL SEGURO

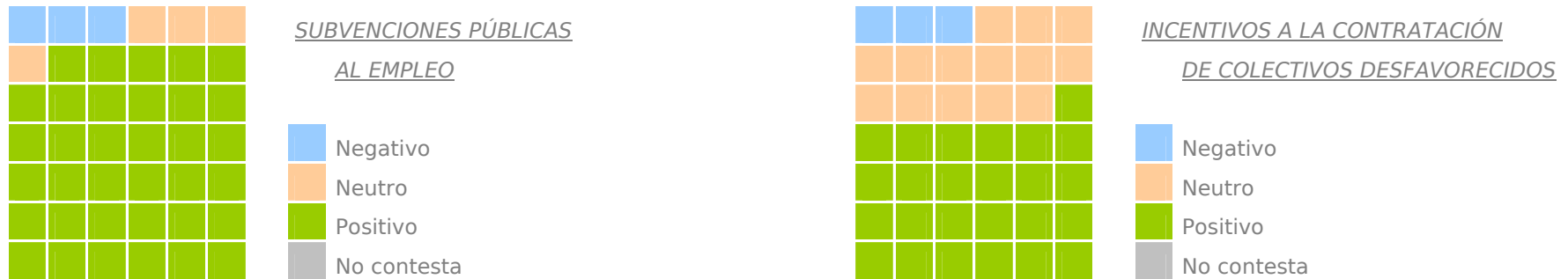


Cuando se cuestiona a los entrevistados respecto de los efectos sobre el empleo del excesivo control de las autoridades laborales sobre las relaciones de trabajo, las opiniones se dividen en tres partes aproximadas. Cuando este control es sobre los trabajadores, 15 lo consideran neutro, 12, positivo, y 15, negativo. Cuando el control recae sobre las empresas, para 13 es neutro, para 15 es positivo y para 14 es negativo.

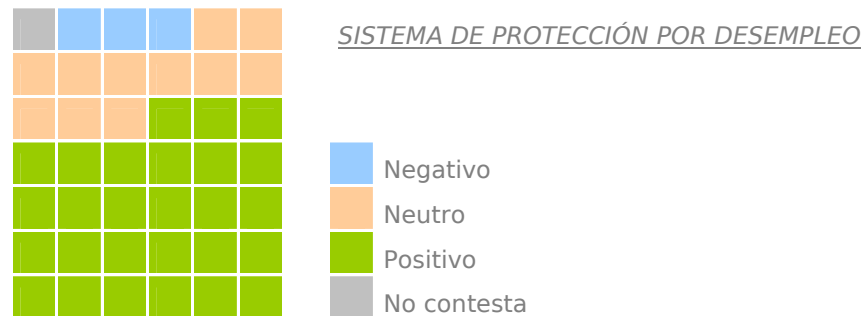
Pero cuando se opina sobre los efectos de un escaso control público, se pone de manifiesto un criterio más claro en favor del control. 24 personas consideran negativo el escaso control, tanto respecto de trabajadores como respecto de empresas.



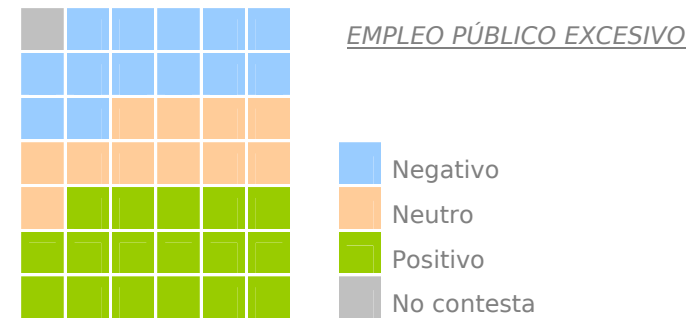
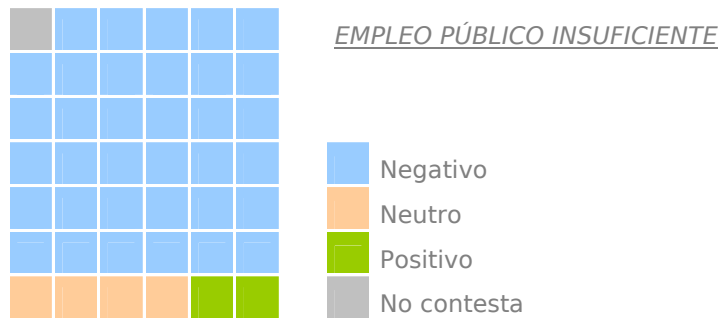
La existencia de subvenciones al empleo es considerado positivamente por 35 de los 42 entrevistados. Pero las ayudas específicas para colectivos desfavorecidos son positivas para 10 personas menos (mientras que para 15 sería indiferente).



El sistema existente de protección ante las situaciones de desempleo influiría positivamente en el acceso al mercado de trabajo, para 27 de los usuarios del proyecto *Trébol*. Siendo neutro para 11. Sólo 3 consideran que podría tener efectos negativos para facilitar el acceso al empleo.



Finalmente, la insuficiente existencia de empleo público es claramente negativo para el colectivo entrevistado, pues así lo consideran 35 personas. Mientras que un nivel de empleo público excesivo es algo negativo para 13 personas, pero positivo para más: 17; siendo neutro para 11.



CONCLUSIONES

VALORACIÓN SUBJETIVA

Las personas beneficiarias del proyecto *Trébol* poseen, a la terminación de la acción, un autoconcepto formativo altamente positivo. Su formación es suficiente o alta. Y actualizada en casi todos los casos.

Dando importancia, como dan, a la formación profesional, la mayoría consideran que la oferta formativa local no es ni alta ni baja. Aunque es baja para casi una tercera parte.

La gran mayoría de los participantes en el proyecto estiman poseer una experiencia profesional suficiente o alta.

Prácticamente todos piensan tener una experiencia laboral actualizada, pese a que una proporción muy elevada del colectivo son desempleados de larga duración. Este dato apuntaría a una valoración positiva de las prácticas laborales realizadas en el curso del proyecto *Trébol*.

La formación elevada incrementa significativamente las posibilidades de poseer una alta experiencia laboral.

La opción preferida de movilidad laboral es la de vivir en Albacete desplazándose a diario a otra localidad para trabajar.

Quienes preferirían vivir y trabajar en España doblan a quienes lo harían en Castilla-La Mancha.

Las personas con titulación en Formación Profesional muestran mayor disposición a la movilidad geográfica.

Todos los participantes están dispuestos a seguir formándose profesionalmente con tal de conseguir empleo.

La mayoría de los beneficiarios del proyecto creen tener una insuficiente red de contactos personales para la búsqueda de empleo. Entre quienes sí la consideran suficiente, tres de cada cuatro son mujeres.

Se aprecia aceptación o actitud positiva hacia el trabajo a tiempo parcial. Más en los hombres que en las mujeres participantes.

Pese a las prácticas no remuneradas realizadas durante el proyecto, los participantes ven mayoritariamente negativa esta forma de trabajo.

Casi todos declaran su oposición al trabajo irregular en la economía sumergida.

Al término del proyecto, la mayoría cree tener una información adecuada sobre el mercado del trabajo, aunque sigue apareciendo casi una cuarta parte de usuarios con mayores necesidades de orientación laboral.

Una buena parte de los participantes en el proyecto creen insuficiente la oferta de empleo disponible en las ocupaciones que demandan.

La opinión sobre las empresas locales, cuando existe (porque aparece un alto grado de no respuesta), tiende a lo negativo.

Aunque es ligeramente mayoritaria la percepción de una competencia elevada con otros trabajadores, buena parte consideran normal la competencia existente respecto de sus colegas en el sector.

Es común la opinión negativa hacia la externalización de servicios y funciones en las empresas. Sobre todo entre los titulados en Formación Profesional.

En general, los usuarios del proyecto valoran positivamente el sistema laboral español, pese a que opinen que no garantiza suficientemente sus derechos y obligaciones.

Los participantes conocen y valoran más las ayudas públicas a la contratación de lo que lo hacían los encuestados en el estudio *Barreras de acceso al empleo en Albacete*.

La valoración sobre el sistema de prestaciones por desempleo está bastante segmentada.

Los servicios municipales más demandados en materia de empleo son la formación profesional, las subvenciones por contratación, la intermediación laboral y las subvenciones para el autoempleo.

VALORACIÓN OBJETIVA

Factores internos

La inclusión entre los mayores de 45 años es el factor personal más negativo.

Ser mujer es un factor neutro.

Un nivel educativo alto se ve positivo. Como parece negativo un nivel bajo.

La infracualificación profesional es negativa en opinión de la mayoría de los entrevistados.

La cualificación profesional actualizada es un factor positivo para casi todos los participantes.

La experiencia profesional se valora de forma equilibrada, viéndose claramente negativa la insuficiente y positiva la alta.

La falta de información disponible sobre el mercado laboral es uno de los factores internos más negativos.

La movilidad geográfica es positiva cuando es alta, y negativa cuando lo es baja.

Es un factor importante contar con una red de contactos numerosa.

Factores externos

El que las empresas locales fuesen abusivas se considera claramente un factor negativo.

Una oferta formativa alta es un factor positivo, en general.

Otro factor considerado mayoritariamente positivo es la existencia de subvenciones al empleo. Aunque no se valoran tanto las ayudas específicas para colectivos desfavorecidos.

La insuficiente existencia de empleo público es un factor claramente negativo para el colectivo entrevistado.