

PROYECTO



PLAN EXTRAORDINARIO DE MEDIDAS DE ORIENTACIÓN PARA CANARIAS 2008-2009

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
Coyuntura económica	
Situación del mercado de trabajo en Canarias	
Real Decreto Ley 2/2008, de 21 de abril	
Situación de partida de los desempleados	
Los nuevos yacimientos de empleo	
2. LA FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO	26
3. CONFIGURACIÓN DEL PLAN EXTRAORDINARIO DE ORIENTACIÓN DE CANARIAS	30
4. COLABORACIÓN CON LOS AGENTES DE DESARROLLO LOCAL Y RASTREADORES	35
5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PROYECTO	37
6. PRESUPUESTO	41
7. MEDIOS HUMANOS	43
8. METODOLOGÍA Y MEDIOS MATERIALES: HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR	46
9. BENEFICIARIOS Y DESTINATARIOS DEL PLAN	50
10. MEDIDAS A DESARROLLAR POR LOS ORIENTADORES	52
11. DIFUSIÓN DEL PLAN	61
12. PROCESO DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y CONTRATACIÓN	61
13. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL Y UBICACIÓN DE LOS ORIENTADORES	64
14. PLAZOS Y RESULTADOS ESPERADOS	73

1.- INTRODUCCIÓN

1.1. Coyuntura económica

La economía canaria encara el año 2008 como el ejercicio económico mas complicado desde el año 1993.

Según los últimos datos oficiales sobre coyuntura económica publicados en nuestra Comunidad Autónoma¹, la subida de los tipos de interés y la contracción en el crédito y en el consumo han reducido la tasa de crecimiento estimado en el primer trimestre del año hasta el 2,2% interanual y, lo que es mas grave, han causado la destrucción de 34.000 empleos con respecto al mismo trimestre anterior. No se producía una pérdida de empleo en términos interanuales en la economía canaria desde el tercer trimestre del año 1993.

Haciendo un poco de historia, entre los años 2001 y 2006, la economía canaria se había beneficiado de una larga fase expansiva provocada por los bajos tipos de interés, producto de la introducción del euro; el dinamismo demográfico, que aportó fortaleza a la demanda interna y mano de obra abundante allí donde era precisa; y la elevada disponibilidad de crédito a coste reducido, producto de la internacionalización y competencia del sector financiero.

Sin embargo durante estos años los crecimientos de la productividad en Canarias no fueron los adecuados, lo que llevó a que la aportación de la productividad al crecimiento en este periodo fuese negativa en su conjunto.

Así, el crecimiento del PIB se debió únicamente a la aportación de la creación de empleo, con crecimientos anuales cercanos o superiores al 3% fruto de una

¹ Informe de coyuntura económica del primer trimestre de 2008 elaborado por la CEOE Tenerife en colaboración con la Consejería de Economía y Hacienda del Gobierno de Canarias.

actividad económica favorecida por el mayor periodo de bonanza económica mundial de los últimos treinta años.

A corto plazo, es posible crecer por un incremento en el nivel de empleo, sin incrementos de la productividad apreciables, pero a largo plazo, la importancia de la productividad se modifica, de tal manera que ganancias en la misma conllevan incrementos de competitividad, con mejoras en la producción y en el empleo, y viceversa.

Así pues, durante este periodo de bonanza, no se pusieron las bases para un modelo de crecimiento económico sostenible a largo plazo, potenciando los sectores más productivos y diversificando la actividad económica

En el 2007 se inició la fase de desaceleración económica con carácter gradual como consecuencia de la propia maduración del ciclo y del cambio en las condiciones monetarias. Sin embargo, esta fase se ha visto acentuada por la irrupción de las turbulencias financieras en el verano de 2007, que han generado problemas de confianza entre las instituciones financieras y tensiones de liquidez que afectan a uno de los pilares de crecimiento hasta la fecha: la elevada disponibilidad de crédito a coste reducido.

El mantenimiento de las tensiones de liquidez esperado hasta finales del 2008 tiene un efecto directo sobre la economía real: ciertas estimaciones predicen que se generará una reducción adicional de 0,5 puntos porcentuales a la tasa de crecimiento prevista para la economía canaria en el año 2008 y, lo que es peor, reducirá el crecimiento económico previsto para el año 2009 en 0,8 puntos porcentuales adicionales, postergando el momento en el que la

economía canaria comience a recuperarse hasta el año 2010, y sólo si se toman las medidas estructurales que la economía canaria precisa.

El otro gran elemento de incertidumbre actual son las tensiones inflacionistas que se acumulan en los componentes más volátiles del IPC, tras los shocks de finales de 2007 en los mercados internacionales de materias primas alimenticias y energéticas.

De mantenerse estas tensiones inflacionistas a lo largo del año las familias con recursos más escasos se verán afectadas por dos efectos: por un lado, su renta disponible se verá reducida al dedicar mayores recursos a la compra de los bienes de primera necesidad, dada su mayor carestía; y, por otro lado, se retrasará la bajada de tipos oficiales del banco central europeo, que se mantendrán a su nivel actual o incluso subirán para combatir la inflación, con lo que el coste de los créditos hipotecarios de las familias se incrementarán en comparación con el año anterior.

El proceso de ajuste económico ha pasado ya de ser gradual y estar limitado básicamente al sector de la construcción a estar inmerso en una segunda ola de efectos que se extiende al resto de la economía y lo hace además de una forma más brusca y contundente de lo vaticinado.

1.2. Situación del mercado de trabajo en Canarias

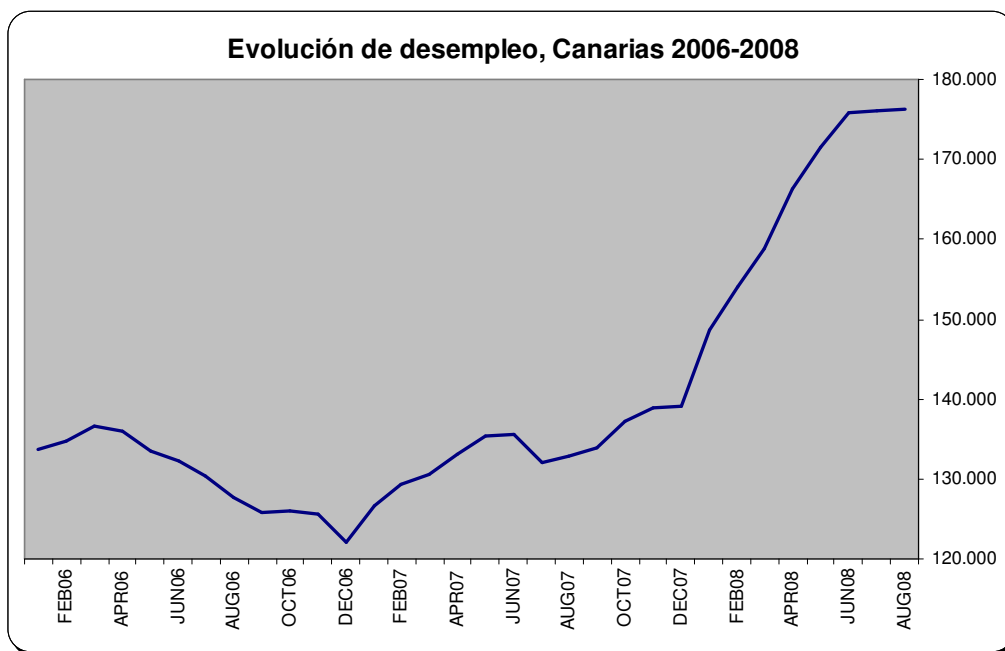
1.2.1. Desempleo

En el gráfico y tabla adjuntos se muestra la evolución del desempleo en Canarias en 2006 y 2008 (se ha representado hasta agosto de 2008).

Canarias, como todas las comunidades autónomas, tiene su propio ciclo del empleo, es decir, meses en los que crece el desempleo y otros en los que se

reduce, patrón que suele repetirse cada año. Se observa que esta tendencia dejó de cumplirse en agosto y septiembre de 2007, ya que debiendo haberse reducido el número de parados durante estos meses y hasta diciembre, sin embargo siguió creciendo hasta hoy.

Añadimos que islas tradicionalmente dinámicas en cuanto a empleo como Lanzarote o Fuerteventura, han visto como 2007 y 2008 han sido “malos años” respecto a las cifras de parados mientras que otras, como La Palma, que en los últimos años presentó bastante estancamiento, han cambiado su tendencia.

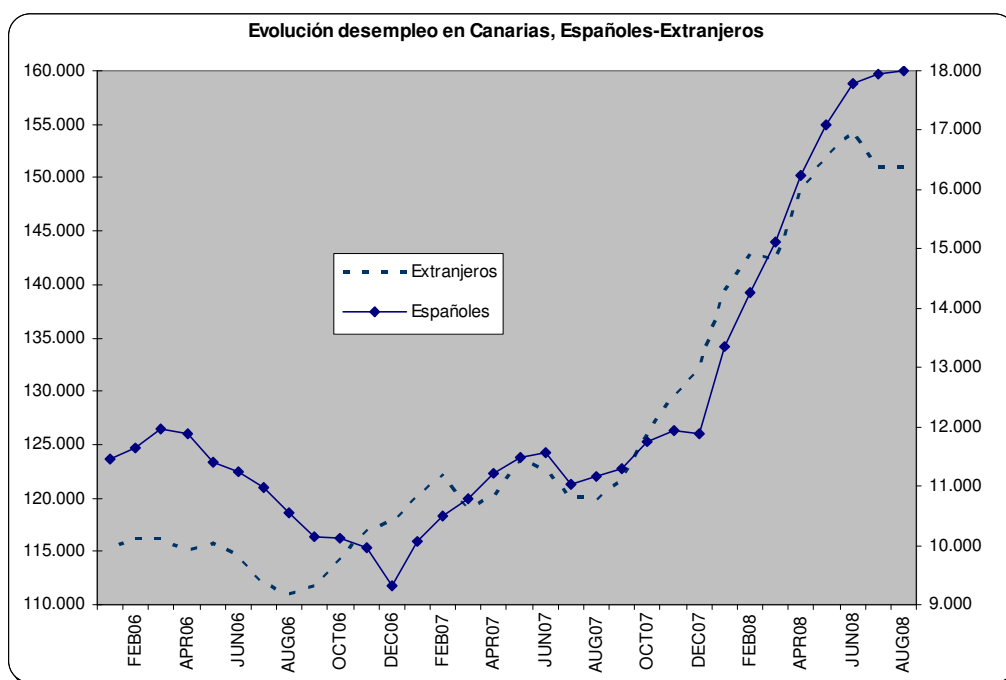


PARADOS DE CANARIAS

	2006	2007	2008
Enero	133.647	126.736	148.560
Febrero	134.828	129.444	154.109
Marzo	136.536	130.648	158.842
Abril	135.885	133.091	166.241
Mayo	133.443	135.268	171.511
Junio	132.328	135.557	175.824
Julio	130.291	132.139	176.101
Agosto	127.768	132.797	176.339
Septiembre	125.720	133.912	
Octubre	126.004	137.259	
Noviembre	125.702	138.813	
Diciembre	122.153	139.081	

En Canarias, si distinguimos por **nacionalidades**, comprobamos que, excepto el último trimestre de 2006, la tendencia del desempleo en ambos colectivos es similar, es decir, cuando el desempleo crece en un colectivo también crece en el otro y lo mismo sucede en casos de descenso del paro.

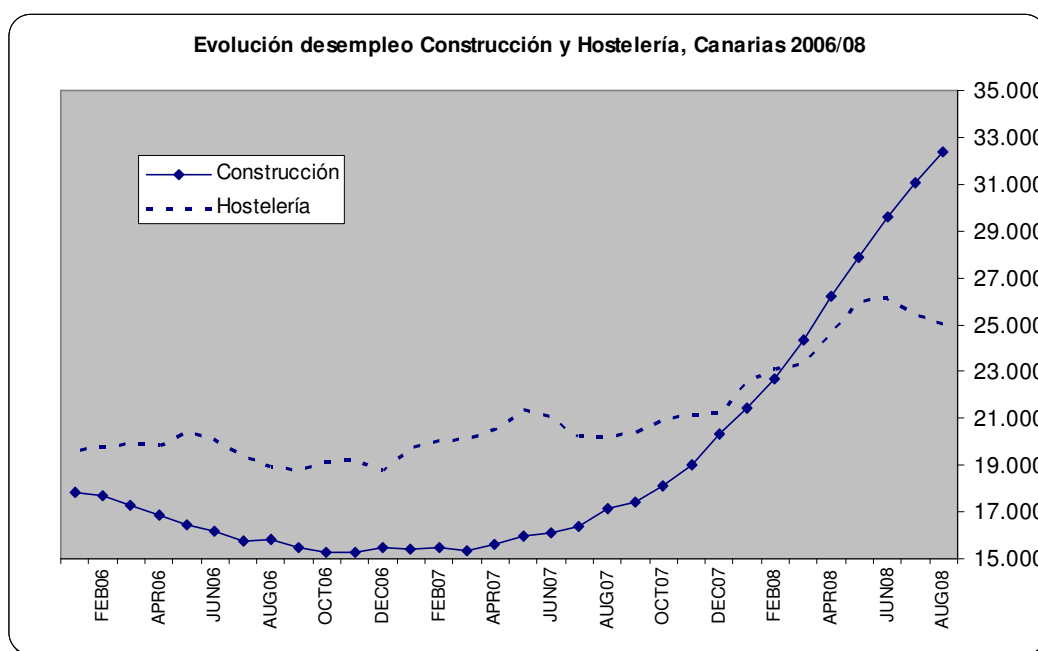
En la actualidad el 9,3% de los parados son extranjeros, dos puntos por encima que en la misma fecha de 2006. En agosto de 2006, el peso de este colectivo era del 7,2%. Por islas estos resultados son muy dispares ya que en Lanzarote y Fuerteventura los extranjeros suponen más del 25% de los parados mientras que, por ejemplo, en Gran Canaria o La Palma sólo llega al 6%.

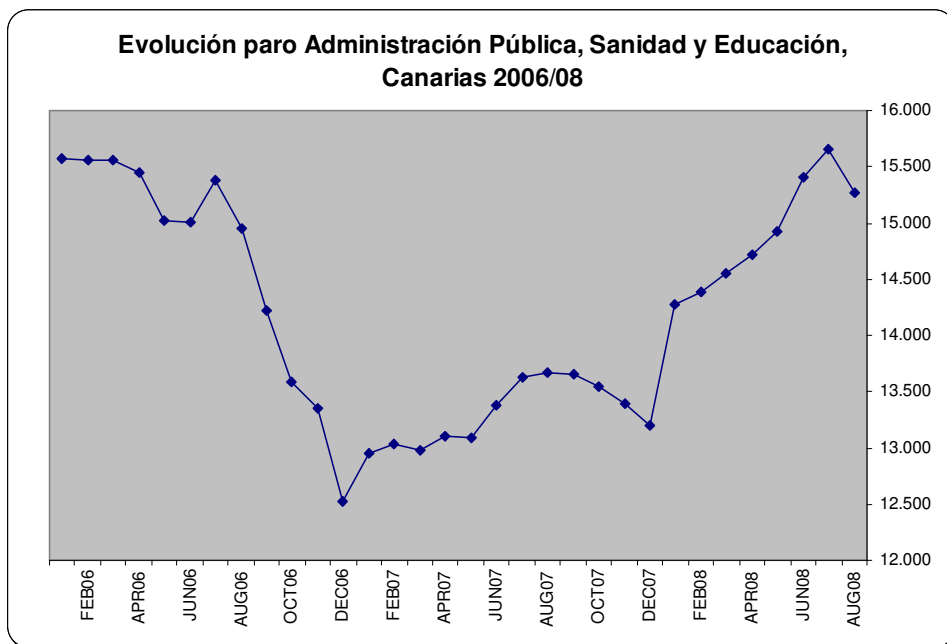


Respecto a los **sectores**, la evolución del desempleo en la construcción y la hostelería se representan en el gráfico siguiente. La hostelería presenta una clara estacionalidad descendiendo en los meses estivales. La construcción,

desde el verano de 2007, ha presentado unas cifras de paro constantemente crecientes.

Cabe destacar que en la actualidad el 18,4% de los parados en Canarias se dedican a la construcción y el 14,2% al sector hostelero. En los últimos dos años el peso de la construcción en las listas de desempleados ha crecido en Canarias pasando del 12,4% en agosto de 2006 al 18,4% actual; en la hostelería, el porcentaje de parados sobre el total también se ha incrementado, pasando del 12,4% en agosto de 2006 al 14,2% de la actualidad.



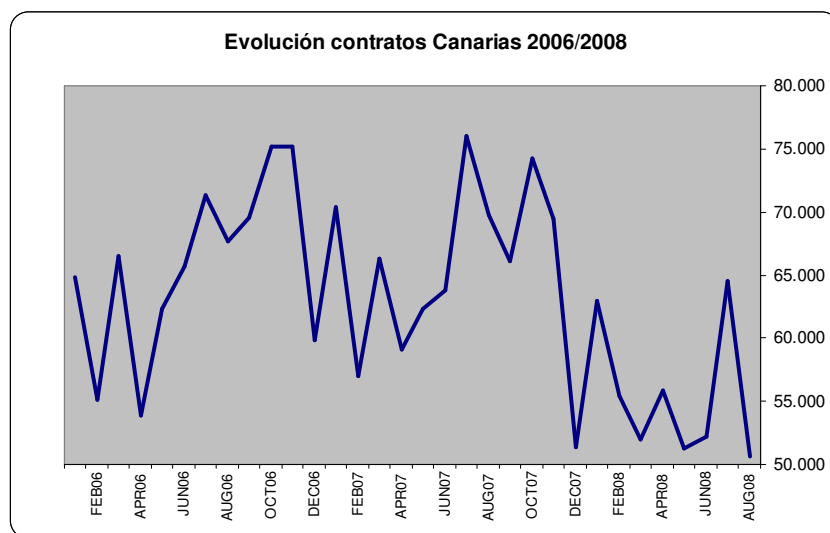


En el gráfico superior se muestra la evolución del desempleo en las ramas de actividad directamente relacionadas con el sector público (Administración Pública, Sanidad y Educación). Se observa claramente que la segunda mitad de 2006 y 2007 fueron periodos de escaso desempleo en estos sectores mientras que desde comienzos de 2008 no ha cesado de crecer. En la actualidad el 8,6% de los desempleados pertenecen a estos sectores así como el 12% de los contratos firmados.

1.2.2. Contratación

La forma de las curvas que representan la contratación en Canarias desde 2006 son similares, es decir, existe una importante estacionalidad. En los ocho meses que han transcurrido de 2008, el nivel de contratación ha sido inferior a los mismos meses de 2007 y 2006. Entre enero y agosto de 2008, se han firmado en las islas 444.731 contratos: un 15,4% menos que en el mismo

periodo de 2007 y un 12,5% menos que en 2006. A pesar de estos datos es interesante comprobar que se ha conseguido mantener el peso de la contratación indefinida, que se sitúa en el 12,2%.



CONTRATOS CANARIAS			
	2006	2007	2008
Enero	64.882	70.432	62.931
Febrero	55.081	56.969	55.397
Marzo	66.483	66.262	51.959
Abril	53.869	59.120	55.879
Mayo	62.337	62.355	51.226
Junio	65.710	63.808	52.236
Julio	71.340	76.068	64.508
Agosto	67.653	69.705	50.595
Septiembre	69.498	66.116	
Octubre	75.236	74.199	
Noviembre	75.237	69.397	
Diciembre	59.801	51.346	

Respecto a la **contratación femenina** destacar que, en los primeros ocho meses de 2006, el 56% de las personas contratadas eran mujeres mientras que esta cifra sólo llega al 52,3% en el mismo periodo de 2008. La estabilidad del empleo femenino se ha logrado mantener en las islas ya que en el periodo

enero-agosto de 2006 el 11,7% de los contratos firmados por mujeres eran indefinidos, algo por debajo del 12% del mismo periodo de 2008.

Los **jóvenes** también son un colectivo con dificultades para su inserción y, sobre todo, en la estabilidad de sus empleos. En Canarias, en los primeros ocho meses de 2008, el 10,2% de los contratos firmados por menores de 25 años son indefinidos mientras que en 2006 llegaba sólo al 8,6%.

Finalmente, los **mayores de 45 años** también han podido mejorar su situación laboral entre 2006 y 2008 ya que han visto cómo el peso del colectivo es mayor en la contratación total: en 2006 sólo el 13,6% del total de contratos firmados en las islas era con mayores de 45 años mientras que actualmente este porcentaje llega al 15,3%. También este colectivo ha logrado mantener el peso de la contratación indefinida alrededor del 12,5%.

1.2.3. Ocupación

En el último año, se ha reducido en 29.030 el número de empleos en Canarias, ya que se pasó de 837.727 ocupados a 808.697, decreciendo, por tanto, un 3,5%².

	EMPLEOS 2008	Variación 2007/08 (%)	Variación 2006/08 (%)
CANARIAS	808.697	-3,5	1,1
Lanzarote	51.261	-6,1	-3,3
Fuerteventura	36.317	-9,3	-6,3
Gran Canaria	337.758	-2,9	2,0
Tenerife	349.581	-3,0	1,5
La Gomera	6.135	-5,5	2,8
La Palma	24.190	-3,3	2,1
El Hierro	2.949	-3,5	-0,5
Sin especificar	506	-1,2	0,0

² Fuente: Estadística de Empleo Registrado, Istac. Segundos trimestres de cada año.

En la tabla adjunta se observa la desigual evolución del empleo en Canarias por islas, ya que siendo el descenso generalizado, Lanzarote y Fuerteventura encabezan el ranking.

VARIACIÓN DE EMPLEO CANARIAS

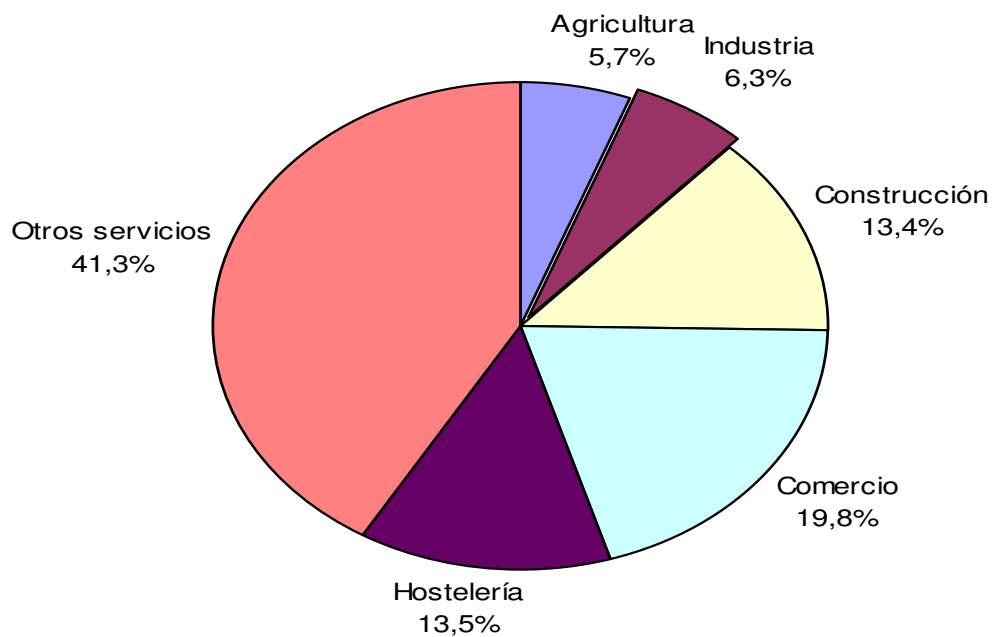
	EMPLEOS 2008	Variación 2007/08 (%)	Variación 2006/08 (%)
TOTAL	808.697	-3,5	1,1
AGRICULTURA	25.088	-1,0	-0,5
A. Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	23.240	-0,4	0,8
B. Pesca	1848	-6,9	-15,2
INDUSTRIA	42.036	-3,1	-2,9
C. Industrias extractivas	474	-18,3	-5,6
D. Industria manufacturera	37.134	-3,5	-3,2
E. Energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	4.428	1,8	-0,4
CONSTRUCCIÓN	92.006	-19,9	-18,2
F. Construcción	92.006	-19,9	-18,2
SERVICIOS	649.566	-0,7	4,9
G. Comercio. Reparación de vehículos y artículos	160.521	-1,2	0,1
H. Hostelería	109.579	-1,3	3,9
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	55.484	-0,5	5,8
J. Intermediación financiera	13.021	0,3	2,9
K. Actividades inmobiliarias. Servicios empresariales	90.425	-3,8	0,7
L. Administración pública, defensa y seguridad social	70.271	-1,7	4,0
M. Educación	49.359	-2,3	22,7
N. Actividad sanitaria y veterinaria. Servicios sociales	52.806	9,4	21,4
O. Otros servicios sociales, comunitarios y personales	38.419	-0,3	4,2
P. Hogares que emplean personal doméstico	9.629	7,6	-7,3

*Fuente: Estadística de Empleo Registrado, Istac. Segundos trimestres de cada año

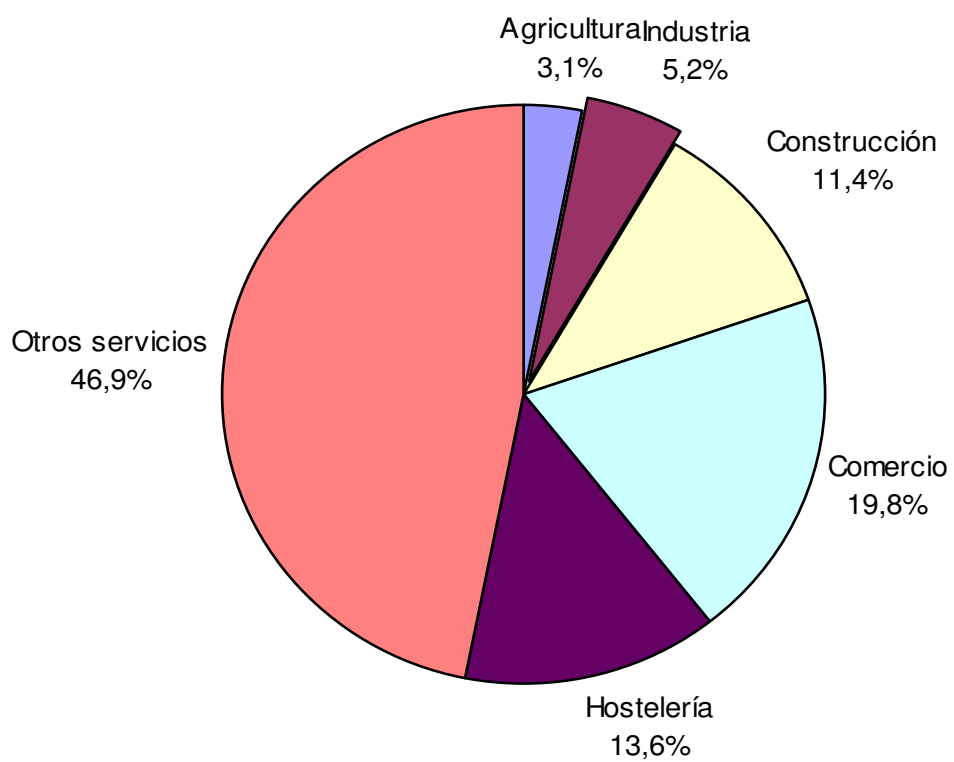
Por sectores y a grandes rasgos, destaca en estos tres años el aumento en las islas de los empleos en sanidad y un descenso importante en el sector constructor y en las industrias más relacionadas con éste.

En los gráficos siguientes se muestra la distribución de los ocupados de las islas en 2000 y 2008:

Año 2000



Año 2008



De esta comparación destaca el aumento del porcentaje, en casi seis puntos, de ocupados en los servicios distintos a la hostelería y comercio, procedentes de la reducción de los ocupados en agricultura, construcción e industria. Sólo ha mantenido su peso en la estructura ocupacional de la isla los sectores hostelero y comercial.

1.3. Real Decreto Ley 2/2008, de 21 de abril, de Medidas de Impulso a la Actividad Económica.

La aprobación del Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral, elaborado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, forma parte de las medidas contempladas en el Decreto Ley de Medidas de Impulso a la Actividad Económica, aprobada por el Consejo de Ministros el pasado 18 de abril, con el objetivo de hacer frente a la desaceleración del crecimiento de la economía.

Esta desaceleración, además del reajuste de las actividades de construcción e inmobiliarias, está ocasionando un incremento, en los últimos meses, del paro registrado, al tiempo que otros sectores y ámbitos de la economía continúan aumentando su empleo e, incluso, permanecen ofertas sin cubrir en determinadas actividades.

Ante esta situación, el Plan contempla una serie de medidas que tienen como finalidad hacer frente al repunte del volumen de desempleados, así como reforzar los mecanismos de apoyo al acceso al empleo, facilitando el trasvase de los trabajadores de estas actividades, de cualquier otra en la que se produzca el mismo fenómeno, y de los desempleados, en general, hacia los sectores que continúan demandando mano de obra cualificada y no cualificada.

La orientación y la prospección de empleo se conciben como los ejes sobre los que pivotarán todas las actuaciones. De esta manera, y tras un previo diagnóstico de las oportunidades de empleo que ofrece el tejido empresarial y el análisis de las capacidades y necesidades de las personas desempleadas, se perfilen itinerarios integrados de inserción hacia el empleo.

Para ello es imprescindible reforzar la capacidad de los servicios públicos de empleo en su labor de mejorar la intermediación y ofrecer oportunidades laborales reales, para facilitar la colocación de los desempleados.

Como primera medida se incrementará la red de atención personalizada y directa de los desempleados con la contratación de Orientadores Profesionales, encargados de elaborar un itinerario personalizado para cada desempleado. Dicho itinerario pasa por efectuar un diagnóstico de sus capacidades y posibilidades de encontrar empleo y facilitarles formación, asesoramiento, seguimiento, tutela, y cuantas acciones requieran a lo largo del proceso de búsqueda.

Al mismo tiempo, estos orientadores realizarán una prospección de las empresas para localizar las necesidades de empleo de las mismas, identificar sus características y poder dirigir rápidamente hacia ellas a los desempleados. Por otro lado, también podrán determinar las necesidades de formación y cualificación que precisen para ocupar tales puestos de trabajo.

Los itinerarios de inserción se conciben como un proceso vivo y dinámico que el trabajador va construyendo junto al orientador, teniendo siempre en cuenta las necesidades del mercado de trabajo. No se trata de aplicar diseños

prefijados, sino de trayectorias profesionales que pueden revestir diversas modalidades.

Estos procesos de ayuda se apoyarán en programas de políticas activas de empleo, como escuelas taller y talleres de empleo; en programas de adquisición de experiencia, en colaboración con corporaciones locales; en programas integrados de empleo, o de formación con compromiso de contratación, o bien en la potenciación de la capacidad emprendedora de los trabajadores que muestren un perfil adecuado para su establecimiento como trabajador autónomo.

La otra vertiente de trabajo del orientador, e imprescindible para el logro de los objetivos del plan, es la prospección empresarial donde se localizaran las necesidades de empleo dentro del tejido empresarial canario.

Entre otras acciones se desarrollaran; análisis de las fuentes de información sobre el mercado de trabajo, como los observatorios de las ocupaciones; coordinación de sus actividades con la red de agentes de empleo y desarrollo local; captación de la oferta de puestos de trabajo vacantes de tal manera que sean los servicios de empleo los que se dirijan a las empresas.

Además de las tareas de los orientadores, el Plan contiene medidas relacionadas con la formación, entre ellas la realización de una convocatoria directa a las empresas de sectores generadores de empleo, para proponerles convenios de cualificación y/o formación con compromiso de contratación, así como una convocatoria extraordinaria de formación de oferta dirigida hacia ocupaciones que puedan absorber empleo.

En el área de la inserción, se considera indispensable facilitar la movilidad geográfica relacionada con las actividades previstas, para potenciar y estimular la contratación. Para apoyar a los desempleados que acepten un empleo que conlleve el cambio de domicilio se establecen un paquete de ayudas por traslado, viajes, mudanzas, alojamiento y guarderías

Asimismo se potenciará el programa de promoción del empleo autónomo, especialmente el establecimiento por cuenta propia de los mayores de 45 años. Este programa incluye ayudas por establecimiento, subvenciones financieras para préstamos y subvenciones para formación y asistencia técnica.

1.4. Situación de Partida de los Desempleados

A continuación se presenta una tabla que ayuda a definir el perfil de los demandantes registrados a lo largo del año 2008 en las oficinas de empleo en Canarias. También se aportan los datos correspondientes al mismo periodo enero-agosto, en el año 2007.

- Mas de la mitad del colectivo que busca empleo en nuestra comunidad autónoma durante el año 2008, al igual que sucedió en 2007, son **mujeres**. Sin embargo se observa en los datos cierta variación en cuanto al género de los desempleados, ya que mientras las mujeres constituían el 59,6% de este colectivo en el 2007, en el año en curso este porcentaje ha disminuido al 54,6%, participación que se ha desviado a la proporción de hombres que buscan trabajo, que ha pasado del 40,4% en 2007 al 45,4% en el 2008.
- El **rango de edad** más frecuente de los demandantes de empleo continúa situándose entre los 25 y 45 años.

- En cuanto al lugar de **residencia**, vemos en la tabla como se ha incrementado en las islas de Fuerteventura y Lanzarote, mientras que la mayoría de los demandantes de empleo continúan residiendo en las islas capitalinas, Gran Canarias (45,5%) y Tenerife (38,3)
- Con respecto a **nacionalidad** vemos como desciende la participación de españoles que pasa de un 91,7 a un 90,5%, incrementos que se trasladan a demandantes de empleo con nacionalidad africana e iberoamericana, fiel reflejo del fenómeno de recepción de inmigrantes que se está viviendo en las islas.
- En lo que va de año, aproximadamente el 35% de las personas que se registran en las oficinas de empleo, buscan trabajo en el sector **servicios**, mientras que el 16% buscan empleo en los sectores **comercio y construcción** respectivamente.
- En cuanto a **nivel formativo**, el 45,8% del colectivo de desempleados en nuestra comunidad autónoma tienen Educación primaria, el 42,7% tienen Educación secundaria, 7% tienen Formación profesional, y 4,2% son universitarios.
- En cuanto a la antigüedad de la demanda, las personas que forman parte de la estadística de paro registrado en Canarias, son mayoritariamente **desempleados recientes**, pues el 36,8% lleva menos de 3 meses registrado en la oficina de empleo y el 17,8% lleva de 3 a 6 meses.

Año*	Parados 2008	Perfil 2008	Perfil 2007
Sexo			
HOMBRES	75.272	45,4	40,4
MUJERES	90.669	54,6	59,6
Edad		100,0	100,0
Menor de 25	20.145	12,1	11,9
Entre 25 y 45	87.323	52,6	52,3
45 o mas	58.473	35,2	35,8
Isla de residencia		100,0	100,0
EL HIERRO	606	0,4	0,4
FUERTEVENTURA	7.998	4,8	4,0
GRAN CANARIA	75.521	45,5	47,4
LA GOMERA	1.311	0,8	0,8
LA PALMA	7.210	4,3	4,5
LANZAROTE	9.711	5,9	5,1
TENERIFE	63.585	38,3	37,9
Origen		100,0	100,0
Españoles	150.141	90,5	91,7
Espacio económico europeo	4.489	2,7	2,6
Ampliación europea	661	0,4	0,3
Resto de europa	212	0,1	0,1
África	3.332	2,0	1,6
Estados Unidos y Canadá	17	0,0	0
Iberoamerica	6.777	4,1	3,5
Asia	291	0,2	0,2
Sector		100,0	100,0
Agricultura	4.492	2,7	2,8
Industria	6.688	4,0	4,4
Construcción	26.957	16,2	12,1
Comercio	26.581	16,0	17,1
Hostelería	24.557	14,8	15,5
Resto Servicios	57.994	34,9	35,9
Sin Empleo Anterior	18.673	11,3	12,3
Nivel formativo		100,0	100,0
Educación primaria	75.933	45,8	41,3
Educación secundaria	70.850	42,7	46,7
Formación Profesional	11.688	7,0	7,2
Estudios Universitarios	6.975	4,2	4,4
Analfabetos	495	0,3	0,3
Ocupación		100,0	100,0
F. Armadas	199	0,1	0,1
Directivos	936	0,6	0,7
Técnicos y científicos	5.299	3,2	3,4
Tec. Prof. apoyo	9.160	5,5	5,7
Administrativos	19.291	11,6	12,6
Servicios	45.801	27,6	29,6
Agricultura	3.543	2,1	2,2
Trabajadores Cualificados	22.465	13,5	10,7
Op. Maquinaria	6.842	4,1	3,9
Sin Cualificar	52.406	31,6	31,1
Antigüedad de la demanda		100,0	100,0
Menos de 3 meses	61.117	36,8	35,1
De 3 a 6 meses	29.616	17,8	16,0
De 6 a 9 meses	17.658	10,6	9,5
De 9 a 12 meses	11.844	7,1	6,7
De 1 a 2 años	21.222	12,8	14,9
De 2 a 4 años	14.256	8,6	10,9
Mas de 4 años	10.228	6,2	6,9
Discapacidad		100,0	100,0
Discapacitados	3.387	2,0	2,0
Sin discapacidad	162.554	98,0	98,0
TOTAL	165.941		

*Paro medio en el periodo enero-agosto de cada año

Otros aspectos cualitativos que ayudan a definir al colectivo de personas que buscan empleo en Canarias son;

- Escasa y poco fiable información sobre el proceso de búsqueda de empleo en general.

El demandante de empleo se encuentra “desorientado” en lo que respecta a los servicios públicos de orientación y apoyo al empleo que existen en nuestra comunidad autónoma.

Esta persona, o bien no sabe a donde acudir al comienzo de su búsqueda, o bien más adelante se desconcierta ante tanto programa y proyecto orientado al empleo del que oye hablar, pero sin conocer con exactitud a cual deberá dirigirse según su situación y circunstancias particulares.

En Canarias se da mucha dispersión de la información relativa a los programas de empleo, sin que exista un *organismo coordinador de proyectos* que pueda orientar y redirigir a cada desempleado al proyecto concreto o programa que más le convenga.

No se realizan acciones de publicidad y promoción por lo que la única vía de acceso a la información sobre estos servicios continúa siendo el boca a boca, con las limitaciones que este sistema conlleva.

- Desconocimiento de las competencias que demanda el empresariado a los candidatos/as a un puesto de trabajo.
- Falta de proyecto personal o itinerario. Las personas en búsqueda de empleo actúan arbitrariamente, sin disponer de un planteamiento estratégico de búsqueda de empleo.

- Ubicación física de los recursos para el empleo concentrados la mayoría en las capitales de provincia y no en las zonas periféricas que es donde se está registrando el mayor incremento con respecto a la cifra de paro registrado.

Por el otro lado del mercado de trabajo, cabe decir que las empresas también tienen dificultades a la hora de recibir asesoramiento y orientación en la definición de puestos de trabajo, subvenciones y ayudas disponibles para la contratación, etc.

Principales deficiencias de la Orientación Profesional en Canarias:

- Actualmente no existe un marco legal que regule la orientación laboral, siendo cada programa o proyecto independiente.
- Las condiciones laborales de los orientadores son limitadas en cuanto a tipo de contrato y durabilidad del mismo.
- No existe una Red de Orientación organizada en Canarias. Los distintos proyectos se desarrollan de manera independiente, sin existir interrelaciones entre los mismos, con la consiguiente pérdida de compatibilidades y posibles sinergias. Por otra parte esto provoca que, año tras año, se produzcan duplicidad-multiplicidad de ciertas acciones, mientras que otras acciones no se tratan en absoluto, dejando muchísimas necesidades del sector orientación – inserción al descubierto.
- La información y promoción que se hace de estos servicios entre la ciudadanía es nula.

- Los orientadores laborales destinan todo su tiempo a la información y asesoramiento para el empleo, existiendo pocos servicios orientados a las labores propiamente de inserción y prospección de empleo en las empresas.
- Necesidad de fomentar más la movilidad geográfica y la emprendeduría.

1.1.5. Los Nuevos Yacimientos de Empleo

El concepto “yacimiento de empleo” se refiere a los sectores que ofrecen ya hoy y que ofrecerán sobre todo en el futuro, grandes posibilidades de trabajo.

La mayoría de estos yacimientos encierran una inmensa oferta de puestos de trabajo sin cubrir por lo que este será un importante valor de referencia en el desarrollo del Plan Extraordinario de Orientación para Canarias.

La información proveniente de los observatorios de empleo se constituye como una herramienta de consulta fundamental a la hora de asesorar a los demandantes de empleo y elaborar los itinerarios profesionales, orientando y direccionando con esta “brújula” hacia los “sectores emergentes” con mayores potencialidades de empleo dentro del marco de la economía canaria.

Todos los Nuevos Yacimientos de Empleo tienen una serie de **características comunes**:

- Son actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales.
- Se configuran dentro de mercados incompletos o irregulares.
- Tienen un ámbito de producción y prestación territorialmente definido en el espacio local.
- Son intensivos en mano de obra, de lo cual se deriva en muchos casos las bajas tasas de productividad.

- Requieren en su inicio de una organización de la oferta y la demanda en el mercado impulsada desde instancias públicas.
- Muchas de ellas no requieren de especiales requisitos de cualificación.
- Muchos de estos servicios son servicios protegidos.
- Son muy diferentes de los servicios tradicionales (la banca, los seguros, etc.)

La existencia y desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo forman parte de la nueva concepción de desarrollo económico basada en la concepción “local”. Algunas de las principales **ventajas de la iniciativa local para creación de empleo** se expresan a continuación:

- Mejor identificación de los yacimientos de empleo.
- Mejor adecuación de la oferta de empleo.
- Aprovechamiento de nuevos nichos de empleo.
- Mayor facilidad para la experimentación de nuevas formas de crear empleo y actividades profesionales.
- Aprovechamiento de la diversidad territorial y sociocultural.
- Facilidad de creación de nuevas formas de intervención para promoción de empleo.
- Posibilidad de nuevas formas de actuación pública.

En el informe *Iniciativas locales de desarrollo y de empleo* (Documento de la Comisión Europea), en su capítulo 3, se recogen las primeras aproximaciones al potencial de creación de empleo de estas iniciativas en tres países: Reino Unido, Francia y Alemania. Los resultados de las evaluaciones fueron muy ilustrativos: una política activa en los ámbitos de los nuevos yacimientos de

empleo se mostraba cinco veces más eficaz, en términos de empleo creado, que un aumento del empleo en el sector público y diez veces más eficaz que una política de infraestructuras con un gasto público equivalente. La evaluación para España, con una metodología común a las anteriores, fue realizada por el Centro de Estudios Económicos Tomillo en el año 1995 y los resultados fueron también muy positivos en términos de empleo.

Se puede adelantar la cifra de tres millones de nuevos empleos en la Comunidad Europea como consecuencia del desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo.

Existe un consenso general en considerar que los nuevos yacimientos de empleo se presentan como una lista abierta a nuevas actividades que cumplan primordialmente dos requisitos:

- 1) Satisfacer necesidades no cubiertas, es decir, necesidades nuevas o tradicionales anteriormente satisfechas por autoproducción en las propias familias y que actualmente no se satisfacen debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral.
- 2) Que su desarrollo tenga un alto contenido en empleo.

Esta delimitación amplía el contenido y el número de ámbitos de los nuevos yacimientos de empleo permitiendo que se adapten a la diversidad de necesidades en cualquier región. Esta flexibilidad se complementa, con una demanda de empleo heterogénea, tanto por el tipo de empleo -ocupaciones, cualificación, sexo- como tiempo de trabajo -tiempo completo y tiempo parcial-. La Comisión Europea estableció cuatro grandes grupos de nuevos yacimientos de empleo:

- Servicios de la vida cotidiana.
- Servicios de mejora de calidad de vida.
- Servicios de ocio.
- Servicios medioambientales.

Una de las primeras conclusiones que puede extraerse es el hecho, definido en la propia clasificación de los nuevos yacimientos de empleo, de que el futuro del empleo está en los servicios. Esta afirmación es corroborada por la evolución de la distribución sectorial del empleo en todos los países de la Unión Europea y de los países desarrollados desde la posguerra hasta nuestros días. Así, todos los países de la OCDE presentan un peso del empleo terciario sobre el total superior al 60% y, en nuestro país, todas las comunidades autónomas han superado el umbral del 55% de empleo en los servicios sobre el total. En concreto, Canarias es la segunda, tras Madrid, que presenta un mayor porcentaje de ocupados en el sector servicios, 77,4% frente al 67,6% de media nacional³.

1. Servicios de la vida cotidiana
Atención a personas de edad o con discapacidades
Guarderías y centros preescolares
Atención infantil domiciliaria (habitual u ocasional)
Servicios de guarda fuera del horario escolar
Ayuda a jóvenes con problemas de fracaso escolar
Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación
2. Servicios de mejora de la calidad de vida
Mejora de la vivienda en general
Seguridad y vigilancia en general (hogares, empresas...)
Comercio de proximidad en zonas rurales y urbanas
3. Servicios de ocio
Turismo en general y sobre todo rural y de tercera edad
4. Servicios medioambientales
Gestión de residuos
Protección y mantenimiento de zonas naturales

³ Fuente: Encuesta de Población Activa, INE. Segundo trimestre de 2008

2.- LA FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO

La Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (en adelante FUNCATRA) se constituye como fundación privada sin ánimo de lucro en 1998. El Gobierno de Canarias es la entidad con personalidad jurídica fundadora.

La Fundación se crea con el objetivo de dinamizar la realización de actividades que contribuyan al fomento y al progreso del trabajo.

FUNCATRA tiene por objeto contribuir al fomento y al progreso del trabajo, en todos los aspectos sociales, económicos, jurídicos y políticos; configurándose como una institución integradora de la Administración de la Comunidad Autónoma y de los interlocutores sociales especialmente cualificados en las áreas señaladas, como son las organizaciones sindicales y empresariales mas representativas en esta Comunidad Autónoma, que tendrán participación en el Patronato de la Fundación.

- Orientación e inserción profesional, promover actividades y/o gestión de orientación e inserción profesional. Elaboración de protocolos, guías o itinerarios para facilitar la orientación e inserción laboral. Formación de expertos orientadores para la inserción laboral. Asesoramiento de entidades que realicen tareas de orientación e inserción profesional.
- Desarrollo local. Formación de Agentes de Desarrollo Local y asesoramiento de entidades que establezcan Agencias de Desarrollo Local.

- Intermediación en el mercado de trabajo. Realización de actividades de intermediación en el mercado de trabajo de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

El objeto y la finalidad fundacionales de la Fundación, establecidas en los estatutos, hacen que esta institución esté lo suficientemente facultada para llevar a cabo este proyecto. En ellos se establece que FUNCATRA realizará actividades dirigidas al análisis y conocimiento del trabajo, al fomento del empleo, de la formación profesional en sus distintas modalidades, y de la economía social.

Son potenciales beneficiarios de la Fundación todas las personas físicas o jurídicas que desarrollen en Canarias actividades relacionadas con el trabajo, ya sea como trabajadores o empleadores, o como organizaciones representativas de los intereses económicos y sociales implicadas en el mundo del trabajo, y otras personas o entidades públicas o privadas que desarrollen acciones o tengan encomendadas funciones de estudio e investigación y promoción del trabajo. La determinación de los beneficiarios responderá en cada momento al interés general, y se realizará con criterios de imparcialidad y no discriminación.

FUNCATRA firmó el 1 de octubre de 1999 un convenio de colaboración con el extinto Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM), autorizándose a implantar una agencia de colocación y realizar labores de intermediación de la oferta y la demanda en el mundo laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. A partir de aquí la Fundación cuenta con dos líneas de actividad, por un lado desarrolla servicios en el área de la intermediación

laboral mediante la Agencia de Colocación, con una bolsa de trabajo única para toda Canarias, una red de centros colaboradores distribuidos por todas las islas y un novedoso sistema informático; y por otro realiza labores de evaluación, análisis y difusión de conocimientos sobre el mercado laboral canario, a través del Observatorio de Empleo y de Formación Profesional de Canarias (OBECAN).

En el 2005, tras Resolución de 30 de diciembre y la firma de un convenio de colaboración con el Servicio Canario de Empleo, se designa a la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo como entidad colaboradora para la entrega y distribución de subvenciones en materia de formación continua. A partir de ese momento, la Fundación funciona relacionando estrechamente los datos que obtiene el OBECAN de sus diferentes estudios sobre el mercado laboral canario, la formación, la orientación y la inserción, redundando la coordinación en la optimización de los recursos disponibles.

Desde la creación de la Fundación hasta hoy, FUNCATRA ha desarrollado diferentes proyectos y actividades complementarias a la labor de intermediación laboral. La Agencia de Colocación ha realizado diferentes colaboraciones con la Agencia Canaria de Empleo y el Servicio Canario de Empleo, gestionando ofertas residuales de difícil inserción derivadas desde estos servicios, así como la puesta en marcha del denominado “Plan de Empleo a la Carta”, cuyo objetivo era resolver las necesidades de los empresarios (contratación de demandantes formados) y las de los demandantes (empleo, formación, vivienda, servicios comunitarios...). Para llevar a cabo este Plan el ICFEM aportaba demandantes formados en base

a las necesidades detectadas, y la financiación necesaria para desarrollar los servicios complementarios que fueran precisos para el desplazamiento y la ubicación de los trabajadores, procedentes en su mayoría de otras islas. De esta forma se conseguía combinar las políticas de movilidad laboral y de formación a desempleados, en orden a cubrir la demanda de empleo latente en el tejido empresarial y facilitar a los demandantes desempleados el acceso al mercado laboral.

Sin perder de vista el objeto fundacional de la Fundación, se han realizado muchas más acciones como:

- Elaboración de un Manual de Ocupaciones. Documento de consulta sobre puestos de trabajo al servicio de estudiantes, demandantes de empleo, empresarios y profesionales de la orientación e intermediación.
- Gestión del programa de Movilidad Geográfica en colaboración con el ICFEM.
- Gestión del programa de Movilidad Formativa en colaboración con el ICFEM.
- Proyecto de Oficina Virtual de Empleo como medio idóneo para acercar a los usuarios los servicios de empleo.
- Presencia en Ferias de Empleo como forma efectiva de darse a conocer.
- Colaboración en la elaboración de una guía de recursos para el proyecto EQUAL ARIADNA.

- Coordinación y apoyo de los Gabinetes de Orientación e Inserción Profesional (GOIP – ASORIN), red de centros colaboradores distribuidos en todo el Archipiélago y que utilizan una aplicación informática común, estableciendo un único procedimiento de actuación y apoyándolos en el desempeño de las acciones de asesoramiento, orientación e inserción.

De lo expuesto podemos concluir que FUNCATRA es un instrumento adecuado para el desarrollo de este Plan Extraordinario. Está facultada, en cuanto puede realizar acciones de orientación e inserción profesional, desarrollo local e intermediación en el mercado de trabajo; tiene experiencia suficiente, ya que desde 1998 ha realizado diferentes proyectos y colaboraciones en el ámbito de la orientación e intermediación; y por último, cuenta con una aplicación informática adecuada a la intermediación en el mercado laboral, con dos áreas bien diferenciadas: área de oferta – empresas y área de demanda.

3.- CONFIGURACIÓN DEL PLAN EXTRAORDINARIO DE ORIENTACIÓN EN CANARIAS A TRAVÉS DE UNA RED DE ORIENTADORES

Dentro del Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción laboral aprobado por Real Decreto Ley 2/2008 de 21 de Abril, se establece la necesidad de contratar orientadores laborales para desarrollar itinerarios integrados de inserción hacia el empleo.

Mediante Orden 1940/2008 de 4 de julio se distribuye territorialmente para el ejercicio económico 2008 para su gestión por la Comunidad Autónoma de Canarias, la subvención para financiar el coste imputable a este ejercicio del Plan Extraordinario de Orientación, Formación Profesional e Inserción laboral.

La contratación de orientadores para el desarrollo de este Plan, permitirá facilitar a los desempleados asesoramiento y llevarles a cabo un seguimiento personalizado, tutela y todas las demás acciones que requieran su proceso de búsqueda de empleo.

Estos orientadores tendrán además la labor de realizar prospección en las empresas para localizar las necesidades de empleo de las mismas y poder dirigir a los desempleados hacia ellas. Será necesario también determinar las necesidades de formación, incluyendo es los itinerarios de los desempleados acciones formativas que les permitan ocupar esos puestos de trabajo.

Los orientadores llevarán a cabo un análisis continuo de la información para conocer la situación del mercado laboral. Para el análisis de esta situación será necesario contar con toda la información que aportarán el Observatorio de Empleo y Formación Profesional de Canarias (OBECAN) y otras fuentes de información como pueden ser el Instituto Nacional de Estadística, Tesorería General de la Seguridad Social, datos aportados por organizaciones empresariales y sindicales, colegios profesionales, agentes de empleo y desarrollo local, etc.

El desarrollo del Plan Extraordinario para Canarias, con la creación de una red de orientadores destinados a paliar la situación de desempleo que existe en la actualidad, va a permitir poner a disposición de empresarios y desempleados,

así como de los distintos servicios que desarrollan políticas activas de empleo, un instrumento para coordinar estrategias y aunar esfuerzos de todos los agentes sociales implicados, conjuntamente con la Administración, para lograr un mayor índice de empleabilidad dentro del actual contexto de la economía y la situación del empleo.

La labor de los orientadores que actúan dentro de este Plan, va encaminada a la realización de itinerarios personalizados, realizando un diagnóstico individualizado de la posición de la persona demandante de empleo ante el mercado de trabajo, sus aptitudes y actitudes, aportando información a los demandantes sobre el mercado de trabajo, motivando e impartiendo orientación hacia el empleo y/o autoempleo, prestando asesoramiento sobre fórmulas activas de empleo, mercado laboral actual, profesiones más demandadas, en definitiva un seguimiento y apoyo continuo para la inserción en el mercado de trabajo. Su labor deberá apoyarse en programas de empleo y formación que permitan completar a corto plazo su itinerario personalizado, siendo precisa la utilización de todos los recursos disponibles del Sistema de Empleo Canario.

La labor de prospección en las empresas es una de las características que viene a diferenciar el servicio prestado por estos orientadores respecto a los otros orientadores que integran la red del Sistema Público de Empleo Canario. Dada la situación actual del mercado de trabajo, se hace necesario el trabajo de campo de estos agentes en el territorio, apoyándose en los agentes de empleo y desarrollo local, y en las empresas, para capturar toda la información

necesaria y difundirla para poder asesorar y preparar a los nuevos desempleados dentro de las líneas que marcan las nuevas circunstancias.

Uno de los objetivos específicos de estos orientadores y que también va a distinguir su trabajo es la inserción laboral a través de la intermediación. La intermediación entre las ofertas y la demanda de empleo es el camino a seguir para llegar con éxito a la inserción. El contacto con las empresas y la búsqueda del candidato más adecuado para cubrir su oferta de empleo debe culminar el proceso de inserción laboral con la contratación del demandante de empleo.

Para una mayor eficacia del desarrollo del Plan, se hace necesario una coordinación y cooperación entre los distintos orientadores y agentes de empleo que redunde en la optimización de los recursos disponibles, logrando un alto grado de inserción de los desempleados. Se hace necesario, por tanto la colaboración entre los distintos orientadores que integran la red del Sistema de Empleo Canario, es decir, Tutores de Empleo, OPEAS, Proyecto ASORIN y el resto de orientadores de las distintas políticas activas de empleo.

La coordinación de la labor de los orientadores se hará teniendo en cuenta cuales son los destinatarios más específicos de cada uno de ellos y las herramientas de trabajo que utilizan en el desempeño de sus funciones.

Si tenemos en cuenta que los destinatarios de los orientadores del Plan Extraordinario son fundamentalmente los demandantes que se han quedado en situación de desempleo procedente de sectores con un mayor incremento de paro, así como los demandantes sin empleo anterior que buscan su primer empleo, el resto de los usuarios que no entran dentro de estos colectivos

podrán derivarse a los servicios que se adecuen más a sus necesidades. Los orientadores facilitarán información clara y concreta a los usuarios acerca de los servicios que necesitan y los derivarán al servicio de orientación más adecuado para su perfil.

Para el diseño del itinerario personalizado el orientador habrá de disponer de la posibilidad de prescribir cualquiera de las políticas activas del Sistema de Empleo Canario, tanto las ejecutadas por el Servicio Canario de Empleo como por sus colaboradores. A modo de ejemplo, a un usuario que necesite se le incida acerca de aspectos personales para la ocupación se le podrá prescribir una acción colectiva de un orientador de OPEA. Además, es necesario contar con mecanismos que permitan proponer acciones que atiendan a corto plazo las necesidades de los desempleados y de las empresas para lograr la inserción en el menor plazo de tiempo posible.

Todo esto exige contar con un coordinador de la red que ponga en contacto el proyecto con el resto del Sistema de Empleo Canario, difundiendo el conocimiento que se adquiriera, coordinando la derivación de usuarios, transmitiendo propuestas, etc.. Por lo que respecta a la prospección en las empresas del orientador del Plan, la labor de coordinación con el resto de servicios va a ser fundamental, ofreciendo información acerca del mercado de trabajo y de ofertas que se hayan obtenido de la prospección realizada con la mayor rapidez posible y por los medio más adecuados, prioritariamente haciendo uso de las nuevas tecnologías y las comunicaciones. Para la difusión de ofertas se aprovechará la página web del SCE, donde habitualmente se difunden las ofertas de empleo del Servicio Canario de Empleo y de

FUNCATRA, además de realizar un cartel semanal que se difundirá entre todos los técnicos.

4.-COLABORACIÓN CON LOS AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL Y RASTREADORES

Para que el orientador realice las funciones del Plan Extraordinario será fundamental una estrecha colaboración con los agentes de empleo y desarrollo local.

Hay que tener en cuenta que los orientadores van a localizarse a lo largo del territorio, incidiendo en los colectivos más afectados por el desempleo pertenecientes a los sectores con mayor índice de paro en las principales comarcas perjudicadas, por lo que el Agente de Empleo y Desarrollo Local se convierte en una pieza clave para aportar información y conocimientos específicos.

Por otro lado, la nueva figura del Rastreador de empleo, creada por el Cabildo Insular de Gran Canaria, cuya función consiste en visitar a las empresas para asesorar, informar sobre subvenciones y ayudas, ligar la oferta con la demanda de puestos de trabajo y dar la formación necesaria para proporcionar el perfil que se necesite, tiene similitud de características comunes al orientador del Plan que va a desarrollar la prospección en empresas, por lo que la aportación de este servicio en la isla de Gran Canaria va a ser fundamental en la realización de la labor de búsqueda de empleo.

Así, el acuerdo marco de colaboración entre el Servicio Canario de Empleo y el Cabildo Insular de Gran Canaria, para actuaciones en materia de formación y empleo establece en su cláusula cuarta:

Orientación laboral de las personas que buscan un empleo.

Dentro del Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral aprobado por Real Decreto 2/2008, de 21 de abril, se establece la necesidad de contratar orientadores laborales para desarrollar itinerarios integrados de inserción hacia el empleo. A través de este itinerario se facilita a los desempleados asesoramiento, seguimiento, tutela y todas las acciones que requieran su proceso de búsqueda de empleo. Estos orientadores, tendrán además, la labor de realizar prospección de las empresas para localizar sus necesidades de empleo y poder dirigir a los desempleados a las mismas, siendo necesario también determinar las necesidades de formación, realizando itinerarios formativos, para poder ocupar estos puestos.

Mediante Orden 1940/2008, de 4 de julio, se distribuye territorialmente para el ejercicio económico 2008, a la Comunidad Autónoma de Canarias, la subvención para financiar el coste imputable a este Plan.

En el ámbito de la Isla de Gran Canaria, se acuerda que estos orientadores participarán en el Sistema Insular de Formación y Empleo coordinadamente con el Servicio de Empleo Canario, realizando exclusivamente labores de orientación laboral ya que en este sistema, las labores de prospección en las empresas corresponden a un grupo de profesionales especializados, los “rastreadores la laborales”.

Por tanto, en el ámbito de la isla de Gran Canaria, los orientadores para el desarrollo del Plan Extraordinario participarán en coordinación con los Rastreadores del Sistema Insular de Formación y Empleo del Cabildo, a los que se encomienda las funciones del orientador encargado de la prospección en empresas.

5.-OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PROYECTO

El objetivo general del Plan extraordinario, tal y como señala el Real Decreto Ley 2/2008 de 21 de abril, es incrementar la contratación laboral y el reforzamiento de la estabilidad profesional tanto de las personas desempleadas como de las expuestas a su exclusión del mercado laboral.

La consecución de este objetivo general se pretende realizar desde FUNCATRA a través del Plan Extraordinario de Medidas de Orientación para Canarias mediante el logro de los siguientes objetivos específicos:

- Conocimiento de la situación del mercado laboral mediante un análisis permanente de la información.
- Búsqueda de la corrección de los desajustes que sean consecuencia de la relación entre las demandas del sistema productivo y las carencias de los demandantes de empleo, reconociendo los recursos disponibles en nuestra comunidad autónoma para la inserción laboral y dirigiéndolos hacia nuestras políticas de empleo y formación.
- La prestación eficiente de servicios de valor añadido a los desempleados y a las empresas. Se considera imprescindible la

rapidez de respuesta en la resolución de las necesidades de los usuarios, adecuando los perfiles profesionales a las necesidades demandadas por las empresas.

- Desarrollo de itinerarios de inserción que favorezcan la empleabilidad de los demandantes de empleo.

El orientador informará de la situación del mercado de trabajo actual local y de las oportunidades que presenta, fomentando, en su caso, la movilidad geográfica y la emprendeduría.

Se realizará un diagnóstico individual de las capacidades y posibilidades de encontrar un empleo, sus aptitudes y actitudes, motivando e impartiendo orientación hacia el empleo y/o autoempleo, promoviendo habilidades para la búsqueda de empleo, prestando asesoramiento sobre fórmulas activas de empleo y prescribiendo acciones que cubran las carencias o déficit detectados; en definitiva, prestando seguimiento personalizado y apoyo continuo para la inserción en el mercado de trabajo.

Su labor deberá apoyarse en programas de empleo y formación que permitan completar a corto plazo los itinerarios personalizados, siendo precisa la utilización de todos los recursos disponibles del Sistema de Empleo Canario.

- Detección de las demandas del sistema productivo, captando y gestionando ofertas de trabajo en el territorio para lo que se visitarán empresas para localizar las necesidades de empleo

de las mismas y poder dirigir a los desempleados hacia ellas, asesorando, informando y obteniendo información acerca de perfiles y formación demandada por las empresas.

- La intermediación entre la oferta y la demanda de empleo para el logro de la inserción. El contacto con las empresas y la búsqueda del candidato más adecuado para cubrir su oferta de empleo debe culminar el proceso de inserción laboral con la contratación del demandante de empleo.
- Coordinar estrategias y aunar esfuerzos de todos los agentes sociales implicados, conjuntamente con la Administración, para lograr un mayor índice de empleabilidad dentro del actual contexto de la economía y la situación del empleo, proponiendo acciones de formación y/o empleo que atiendan a corto plazo las necesidades de los desempleados y de las empresas.
- Prestar especial atención a los sectores de mayor índice de paro, tal como la construcción, hostelería y comercio, para lograr el incremento de contratación en estos sectores o desarrollar alternativas de empleo dentro de su específica cualificación.
- Prestar asistencia en iniciativas de autoempleo.
- Colaborar y trabajar conjuntamente con los Agentes de Empleo y Desarrollo Local y los rastreadores de empleo, para obtener la información actualizada y detallada acerca de las oportunidades de empleo locales y dinamizar la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas.

Respecto a la cuantificación de los objetivos se establece un objetivo mínimo mensual de 75 usuarios al mes por orientador para la inserción, con la realización de cuantas sesiones fueran necesarias por usuario para completar su asesoramiento.

Los objetivos de los orientadores para la búsqueda de empleo se fijarán estableciendo un número mínimo de contactos a empresas al mes y un número determinado de ofertas obtenidas como resultado de estos contactos y por otros medios. En este caso, un objetivo razonable sería el de 50 contactos mensuales con empresas por orientador y 50 ofertas al mes, teniendo en cuenta que las ofertas pueden conseguirse a través de distintos medios, como pueden ser prensa, ofertas no cubiertas por entidades colaboradoras del SCE, etc., y no sólo en las visitas a empresas. Con todos estos datos, se realizará un informe semanal a distribuir por el coordinador con la información acerca de las prospecciones realizadas y la situación del mercado de trabajo.

En el caso de que un orientador laboral para la inserción tenga que realizar también las funciones de orientador para la búsqueda de empleo, el objetivo a cumplir será proporcional, es decir deberá atender a 37 usuarios al mes y conseguir 25 ofertas mensuales e igualmente la parte proporcional de contactos con empresas

A continuación se expone un cuadro explicativo de las medidas a aplicar para lograr los objetivos específicos y el método a seguir, así como la cuantificación de objetivos:

Medida	Método
Tutoría individualizada	Acción individual : 75 al mes
Prospección en empresas	Contactos con empresas y visitas a empresas :50 al mes
Captación de ofertas	Contactos con empresas, visitas a empresas y contactos con entidades o servicios colaboradores: 50 al mes

6.- PRESUPUESTO

El Plan extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral para Canarias, contempla un presupuesto para el año 2008 y una previsión estimada para el año 2009. La subvención que se otorga a Canarias dentro del bloque 1, contratación de orientadores, para el año 2008 es de 653.333,33 euros.

La contratación de los orientadores se efectuará para la Provincia de Las Palmas y para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en función del volumen de parados de las distintas provincias. Los orientadores de la Provincia de Las Palmas se contratarán con sujeción al Convenio de Oficinas y Despachos de la Provincia de Las Palmas y los de la Provincia de Tenerife con arreglo al Convenio de Oficinas y Despachos de Santa Cruz de Tenerife. Las contrataciones se realizarían con la categoría profesional de Licenciados y/o Diplomados en el primer caso y de Titulados de Grado Medio y/o Superior en el segundo caso.

Si desglosamos la partida presupuestada del año 2008 para la contratación de orientadores para el desarrollo del Plan, y tomamos como referencia el Convenio de Oficinas y Despachos de la Provincia de Las Palmas para el cálculo de los salarios, dado que la cuantía del salario anual es ligeramente superior al Convenio de Oficinas y Despachos de Santa Cruz, se podría hacer una distribución del presupuesto que quedaría de la siguiente manera:

Presupuesto 2008

CONCEPTO	IMPORTE
Personal técnico	399.158
Gastos de desplazamiento	31.583
Gastos administración Funcatra	98.000
Gastos publicidad	12.000
Gastos aplicación informática	71.222
Otros gastos	41.370,33

Como queda reflejado en el cuadro anterior el presupuesto del año 2008 se divide en gastos de personal técnico, gastos de desplazamiento de los orientadores para la búsqueda de empleo, gastos de administración de Funcatra, gastos de publicidad, gastos en mejora de la aplicación informática y gastos generales del proyecto.

En el siguiente cuadro se establece el presupuesto estimado para el año 2009, que incluye también otros gastos generales además de la partida destinada al personal técnico.

Presupuesto estimado 2009

CONCEPTO	IMPORTE
Personal técnico	1.247.769,00
Otros gastos	58.897,67

El presupuesto del año 2009, contempla 1.247.769 € en concepto de gastos de personal técnico, para un periodo de 9 meses y 58.897,67 € en concepto de otros gastos.

7.- MEDIOS HUMANOS

Los orientadores contratados deberán desarrollar dos funciones, por un lado, orientación laboral propiamente dicha con elaboración de itinerarios de inserción y por otro lado, deberán dedicarse a la prospección en las empresas de la Comunidad Autónoma de Canarias con el fin de obtener un mapa de las distintas oportunidades de empleo que se ofrecen y poder derivar a los demandantes hacia las ofertas de empleo que se demanden. Para desarrollar el Plan con la mayor eficiencia y rigor y que cada orientador pueda aprovechar al máximo sus recursos y el tiempo disponible, se considera necesario contratar a técnicos que se dediquen a la labor de orientación por un lado y técnicos que se dediquen a la búsqueda de ofertas/prospección en empresas por otro lado, pero estableciendo una estrecha coordinación entre ambos orientadores para poder desarrollar con la mayor eficacia su labor.

El perfil genérico del orientador se puede dividir en:

Perfil para los técnicos de orientación para la inserción: Diplomado y/o Licenciado con formación en titulaciones del área de ciencias sociales y humanidades (Psicología, Pedagogía, Psicopedagogía, Sociología, Derecho, Trabajo Social, Relaciones Laborales, Educador Social...), con experiencia en realización de entrevista personal y orientación laboral o formación de Orientador laboral, Agente de empleo, Agente de Desarrollo Local o similar. No se valorará una experiencia inferior a 6 meses.

Perfil para el orientador para la búsqueda de empleo: Diplomado con titulación en empresariales y/o, administración de empresas u otras titulaciones del área de ciencias sociales y humanidades (Trabajo Social, Relaciones Laborales, Educador social...) preferentemente con formación en orientación laboral. Deberá tener, además, habilidades de comunicación y comerciales.

Perfil para el coordinador provincial: Licenciado con titulación en el área de ciencias sociales y humanidades (Psicología, Pedagogía, Psicopedagogía, Sociología, Derecho, ...), con amplia experiencia en el desarrollo y gestión de proyectos de orientación laboral y formación en orientación laboral. Respecto a su experiencia laboral en el campo de la orientación, deberá ser superior a 12 meses.

En las islas que por distribución territorial sólo haya un técnico orientador, éste desempeñará las funciones de orientador para la búsqueda de empleo y orientador para la inserción, debiendo tener, por tanto, como mínimo el perfil del orientador para la inserción.

El número de orientadores estimado a contratar sería: 40 orientadores para la inserción, de los cuales 20 serán Diplomados y 20 Licenciados, 14 orientadores

para la búsqueda de empleo que serán Diplomados y 2 coordinadores provinciales que tendrán la titulación de Licenciado. En total se contratarán 56 técnicos de orientación.

A continuación se expone un cuadro explicativo, con el número de orientadores destinados a cada puesto de trabajo:

Personal Técnico	Perfil
Orientador para la inserción / 40 20 diplomados 20 licenciados	Licenciado y/o diplomado en titulaciones áreas sociales y humanidades. Experiencia en orientación laboral (mínimo 6 meses) y/o cursos vinculados a la orientación laboral.
Orientador para la búsqueda de empleo/ 14	Diplomado con titulación en empresariales y/o administración de empresas u otras titulaciones del área de ciencias sociales y humanidades, con formación en orientación laboral. Habilidades de comunicación y comerciales.
Coordinador provincial/ 2	Licenciado con titulación en el área de ciencias sociales y humanidades , con amplia experiencia en el desarrollo y gestión de proyectos de orientación laboral y formación en orientación laboral. Experiencia superior a 12 meses.

8.- METODOLOGÍA Y MEDIOS MATERIALES: HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR

Para el desarrollo de las medidas del Plan, se aplicará un método directo, tanto desde el punto de vista analítico, como sintético, aunque también se seguirá un método indirecto centrado en la utilización de soportes, siendo fundamental en este sentido, el uso de una herramienta informática que permita recoger el trabajo realizado y reflejar los resultados alcanzados.

La orientación directa estará centrada en las demandas de los usuarios. Se recogerá la información en entrevistas individuales, completando esta información con las apreciaciones derivadas de la preparación técnica, habilidades y experiencias profesionales del orientador que tutele al demandante de empleo.

Partiendo de esa información, se orientará el contenido de la actividad concreta, que se realizará en base a una relación de comunicación, facilitando diagnosis de los pasos a seguir, apoyando al usuario en la resolución de las dificultades y proporcionando continuidad mediante el seguimiento de los distintos procesos que se aborden. La comunicación con los desempleados se realizará desde la perspectiva de la motivación, orientación y acompañamiento. Se utilizarán para la aplicación de la metodología, básicamente, las siguientes herramientas:

- Entrevistas individuales concertadas mediante un sistema informatizado de cita previa, con asesoramiento sobre las medidas a

adoptar, aclarando los pasos a seguir, a través de entrevistas de diagnóstico. Se realizarán tantas sesiones como sea necesario.

- Acciones grupales en aquellos casos en que se estimen convenientes por los orientadores.
- Intranet Corporativa que permita controlar y explotar la información requerida por los beneficiarios, la comunicación de todos los integrantes del proyecto y de estos con las entidades colaboradoras de la iniciativa de empleo, facilitando la prestación de servicios al ciudadano.
- Aplicativo, base de datos
- Elaboración de informes de los resultados obtenidos

Como medios materiales a utilizar para el desarrollo de esta metodología de trabajo se considera primordial el uso de una herramienta informática eficaz, rápida, fácil de manejar, capaz de cruzar de una manera simple la oferta con la demanda y ofrece al empresario una respuesta inmediata a su demanda. Además, esta herramienta informática posibilitará el registro de los itinerarios y acciones desarrolladas con cada usuario, así como obtener datos de los objetivos logrados en el proyecto, tanto por los orientadores para la inserción como por los orientadores para la búsqueda de empleo.

La herramienta informática a utilizar será la aplicación informática de la Agencia de Colocación de FUNCATRA. Esta aplicación informática que cuenta en su andadura con más de diez años de experiencia, ha sido recientemente modificada para actualizarla y adaptarla a los requisitos actuales de los servicios en el área de demanda y en el área de oferta.

La aplicación informática de FUNCATRA presenta en el área de demanda, las siguientes características que la hacen idónea como instrumento a emplear en el desarrollo del Proyecto:

- Permite gestionar una agenda con la posibilidad de dar cita previa a los demandantes que lo soliciten y así distribuir de una forma más eficaz el trabajo por los orientadores. Los beneficiarios de este servicio podrán concertar una cita con el orientador a través del 012 Servicio de Atención Telefónica (SAT), que tiene habilitado la opción de dar cita en las agendas.
- Recoge de forma exhaustiva todos los datos de los demandantes: datos personales, académicos y de formación, experiencia profesional, y preferencias laborales que el orientador se encargará de fijar de acuerdo a su itinerario formativo y profesional.
- Permite recoger las acciones y/o medidas desarrolladas con cada usuario, tanto en el área de demanda como en el área de ofertas. En el área de demanda a través de la recogida de las acciones específicas recibidas por los demandantes (orientación individual, elaboración de itinerario formativo, técnicas de búsqueda de empleo, direccionamientos a módulos o cursos de formación profesional, sesiones grupales...) y todo tipo de información (información sobre cursos, información acerca de ofertas, información políticas activas de empleo, etc.). En el área de ofertas permite recoger información acerca de las empresas que ofertan empleo, los sectores más representativos en la totalidad de las ofertas gestionadas, la

procedencia de las ofertas, los perfiles más solicitados por las empresas, las empresas asesoradas sobre el perfil y otros, y cualquier otro tipo de información que se le solicite.

- Se trata de una herramienta integrada que engloba a los demandantes residentes en toda la comunidad autónoma y las ofertas de empleo de las empresas de las distintas islas, además de las que procedan de otros puntos de la península para Canarias.
- Permite elaborar un currículum vitae personal estándar a cada usuario con sus preferencias laborales y adaptado al modelo europeo.
- Ofrece cruces diarios entre la oferta y la demanda, obteniendo como resultados los candidatos que más se adecuan al perfil solicitado por las empresas.
- Arroja resultados de objetivos, tanto de oferta como de demanda. En el área de demanda permite cuantificar la cantidad de demandantes que han pasado por los servicios de orientación y en el área de ofertas las ofertas, los puestos y las inserciones.

Para la participación de todos los orientadores y el resto de personal integrado en el Plan se creará una Intranet Corporativa estructurada en secciones de:

- Información (normativa, procedimientos, acciones y políticas de formación y empleo...).
- Foros sectoriales, territoriales, de colectivos, de orientadores, promotores... dirigidos o coordinados por expertos en la materia, que permitan conservar y difundir el conocimiento y coordinar actuaciones, configurando un repositorio de buenas prácticas, puntos de vista y experiencias personales.

- Espacios para extender el proyecto a todos los usuarios del Servicio Canario de Empleo y como canal de acceso a los sistemas de seguimiento, evaluación del proyecto y propuesta de acciones.
- Acceso a la herramienta.

Por lo que respecta a los instrumentos a utilizar por los orientadores para la búsqueda de empleo tenemos:

- Relación de empresas a contactar
- Ficha cronograma de contactos con empresas y resultados
- Ficha cronograma de visitas a empresas y resultados
- Ficha resumen semanal informe descubrimientos oportunidades de empleo, nuevos yacimientos, ofertas de empleo, necesidades formativas.
- Plantilla y datos de oferta
- Plantilla necesidades formativas y de empleo

9.- BENEFICIARIOS Y DESTINATARIOS DEL PLAN

Del análisis de los datos de la coyuntura económica, se obtiene como conclusión que el mayor impacto en las cifras de paro en la Comunidad Autónoma de Canarias se produce en los sectores afectados por el actual contexto económico: construcción, y servicios-hostelería.

Los beneficiarios de este Plan serán los colectivos principalmente afectados por la coyuntura económica y, en especial los trabajadores en desempleo de los sectores construcción e inmobiliario, comercio y servicios-hostelería, que

son los sectores económicos que en la Comunidad Autónoma de Canarias se han visto más afectados.

Además, a esto habría que añadir los demandantes sin empleo anterior, que en el mes de agosto suponían 18.673 parados. Respecto al mes del agosto del año 2007, supone un incremento de 2.393 desempleados, con lo cual es un colectivo al que hay que prestarle especial atención, ya que supone un 11,25 % del total de parados y el colectivo mayor en importancia en volumen de parados tras los sectores antes relacionados.

Será requisito imprescindible ser desempleado inscrito en los servicios públicos de empleo y ser residente en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Prioritariamente se trata de trabajadores con graves problemas de empleabilidad. El objetivo del servicio prestado es lograr la reinserción de estos demandantes en el mercado de trabajo lo antes posible.

Se trata de un plan de choque para afrontar el paro generado por la crisis económica y hay que dirigir los recursos a trabajar con el colectivo de desempleados de estos sectores principalmente afectados, del cual ahora mismo no se están ocupando específicamente las políticas activas de empleo, así como otros colectivos afectados indirectamente, como pueden ser las personas que buscan empleo por primera vez, a las que también le repercute esta situación del mercado laboral.

Sobre estos colectivos deberán recaer los servicios profesionales de asesoramiento y acompañamiento definidos en esta medida extraordinaria, para intentar redirigir eficazmente a estas personas hacia la consecución de un nuevo puesto de trabajo.

Sector	Parados 2008	Incremento porcentual respecto al año 2007
Construcción	26.957	69,02
Inmobiliarias y alquiler	31.895	30,0
Hostelería	24.557	20,3
Comercio y reparaciones	26.581	18,2
Sin empleo anterior	18.673	14,7

*Fuente: OBECAN. MES/AÑO: AGOSTO 2008

10.- MEDIDAS A DESARROLLAR POR LOS ORIENTADORES

A) Los orientadores de búsqueda de empleo tendrán que desarrollar las siguientes medidas para lograr los objetivos específicos del Plan Extraordinario:

1.- Análisis de las fuentes de información sobre el mercado de trabajo. Para ello se les facilitarán los datos aportados por el OBECAN y otras fuentes de interés.

2.- Contactos con empresas, por los distintos medios de comunicación: correo, mail, teléfono... con la finalidad de realizar un diagnóstico de las oportunidades de empleo que ofrecen .

3.- Visitas a empresas con el fin de:

- Captar ofertas de empleo, a través de un contacto continuo y seguimiento individualizado a la empresa. Las empresas exigen a los recursos humanos flexibilidad y rapidez de adaptación. Con este

seguimiento se detectarán, además, otras necesidades que demanden los empresarios.

- Concretar el perfil de los demandantes que se solicitan y asesorarlas en la definición de los puestos de trabajo y en todo lo que fuera necesario. Todo ello permitirá una mejor adecuación en la remisión de candidatos a las diferentes ofertas de empleo.
- Determinar las necesidades de cualificación y /o formación que se necesiten para cubrir los puestos de trabajo que demanden.
- Ofrecer los candidatos disponibles.

4.- Comunicar al orientador para la inserción y al resto del Sistema de Empleo las necesidades detectadas en la empresas y obtener información acerca de los demandantes que cumplan ese perfil para trasladarla a las empresas. Dedicarán 1 hora de trabajo en las oficinas donde sean ubicados para registrar la información que hayan recopilado.

8.- Coordinar su labor con los orientadores para la inserción y con el resto de entidades colaboradoras en el desarrollo del Plan: Rastreadores de Cabildo de Gran Canaria, Agentes de Empleo y Desarrollo Local, etc.

En las estrategias a seguir para el desarrollo de estas medidas por parte de los orientadores de búsqueda de empleo, tenemos por un lado, estrategias generales y, por otro lado, estrategias específicas. Como estrategias generales tenemos:

- Informar a las empresas en base a las normativas legales relacionadas con los incentivos y bonificaciones a las que puedan acogerse.

- Informar a las empresas poniendo mayor énfasis en la capacitación profesional y formativa de los demandantes

Por otro lado, las estrategias específicas, serían:

- Visitar a empresas, siguiendo un cronograma, del sector donde se hayan detectado nuevos yacimientos de empleo. En estas visitas se obtendrá toda la información pormenorizada acerca de las características de los puestos de trabajo que se demandan en el actual mercado de trabajo y se le ofrecerá a los empresarios la posibilidad de contratar a demandantes que reúnan ese perfil o formarlos.
- Ofrecer a todas las empresas contactadas la posibilidad de encontrar demandantes de empleo, de un modo rápido y eficaz, a través de los procesos de intermediación de oferta y demanda que se lleven a cabo por los técnicos.

B) Los orientadores para la inserción desarrollarán las siguientes funciones:

1.- Elaboración de itinerario personalizado de empleo. A cada desempleado se le efectuará una tutoría individualizada. Esta tutoría permitirá realizar un diagnóstico de sus capacidades y posibilidades de encontrar empleo acorde a las necesidades de la demanda actual del mercado laboral. La tutoría individualizada que comprenderá el itinerario formativo y profesional, será de una hora de duración por demandante.

En función de las necesidades y/o intereses del usuario podrá encontrar ayuda para:

- Organizar su búsqueda de empleo

- Conocer las técnicas de búsqueda de empleo
- Información sobre cómo y dónde buscar empleo. Información para conocer los instrumentos y estrategias necesarias para realizar una búsqueda de empleo de forma activa, organizada y planificada.
- Asesoramiento para elaborar un currículum eficaz, cartas de presentación...
- Desarrollar los aspectos personales que facilitan el proceso de inserción (habilidades y recursos personales como comunicación, autonomía, trabajo en equipo, liderazgo, ...)
- Desarrollo de itinerario formativo y profesional específico que le permita completar su competencia profesional acorde con las ofertas de empleo que demande el mercado de trabajo. A través del itinerario formativo y profesional se pretende favorecer la empleabilidad de estos beneficiarios. Deberán realizarse trayectorias que respondan a un proceso vivo y dinámico, teniendo siempre en cuenta las necesidades del mercado de trabajo. En la realización de los itinerarios formativos se tendrá en cuenta los estudios e investigaciones realizadas por el Instituto Canario de las Cualificaciones y se establecerá un sistema de orientación basado en competencias, a la vez que se informará y asesorará sobre el reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias para lograr las distintas certificaciones.
- Participar en un proceso de selección y superar con éxito una entrevista de selección

2.- Asesoramiento y seguimiento tutelado en el proceso de búsqueda de empleo. El orientador lo acompañará en su búsqueda de empleo y le asesorará en el camino para conseguir un resultado óptimo. Las sesiones posteriores de orientación se realizarán durante el programa en función de las necesidades de cada beneficiario.

3.- Elaboración de itinerario personalizado de autoempleo. La labor del orientador en este sentido deberá enfocarse principalmente en la ayuda para la definición de la idea de negocio, asesoramiento inicial sobre algunas cuestiones básicas de emprendeduría y, derivación de los usuarios hacia los “servicios especializados de autoempleo y creación de empresas” que se prestan actualmente desde Canarias.

3.1-Como primer paso se realizará un “diagnóstico de partida del emprendedor”.

Apoyándonos en un cuestionario de evaluación se determina si existe o no una idea clara del negocio a desarrollar, así como el grado de maduración del proyecto.

En función del resultado obtenido, cuando la idea ya se encuentra bien definida, se verá la conveniencia de derivar, desde este momento, hacia los “servicios especializados en creación de empresas” para que el usuario continúe dando los pasos técnicos necesarios para la constitución de su negocio.

Así mismo, será importante realizar un seguimiento de estas personas, determinando si finalmente logran la inserción en el mercado de trabajo desde el lado de la creación de empresa, y prestando acompañamiento y apoyo en

todo momento, tanto si se logra el objetivo empresarial como si no se logra, y hay que volver a direccionar al usuario hacia otra alternativa de empleo.

También resulta fundamental detectar las posibles necesidades de personal que se le puedan presentar al emprendedor en la actividad y organización de su empresa.

Dentro de este apartado será importante realizar un especial hincapié en el asesoramiento sobre los “Nuevos Yacimientos de Empleo”, estudiando las oportunidades y ventajas que suponen para las nuevas iniciativas empresariales situarse en estos segmentos de mercado con una clara proyección de negocio, tanto actual como futuro.

3.2-En un segundo momento, se elaborará una “matriz DAFO”, donde puedan identificarse los puntos cardinales que servirán como una referencia fundamental al emprendedor en su andadura. Con este análisis le ayudamos a determinar:

LAS DEBILIDADES Y FORTALEZAS

LAS OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

3.3-Una vez que se disponga de esta herramienta se elaborará el “itinerario de autoempleo” propiamente dicho, tratando de abordar las debilidades y amenazas, realizando las propuestas que se consideren más oportunas, por ejemplo:

- Desarrollar los aspectos personales que facilitan el proceso de emprendeduría (habilidades y recursos personales como comunicación, autonomía, trabajo en equipo, liderazgo, ...)

- Desarrollo de itinerario formativo y profesional específico que le permita completar su competencia profesional acorde con el proyecto a poner en marcha. Por ejemplo se podrá proponer la derivación a una sesión grupal del orientador en autoempleo, formación en el sector de actividad donde se va a ubicar el negocio...

Por otra parte se trabajará en reforzar y potenciar en lo posible la oportunidades y fortalezas que aparezcan; como por ejemplo, posibilidades en la reducción de los costes fijos a afrontar inicialmente.

3.-4-Asesoramiento básico sobre cuestiones puntuales y derivación a servicios especializados.

Asesoramiento básico en autoempleo del orientador del Plan Extraordinario

- Asesoramiento sobre Ayudas y subvenciones en vigor.
- Posibles formas jurídicas para el negocio.
- Fórmulas de financiación disponibles.
- Que es un plan de viabilidad.
- Que es un plan de empresa.

Servicios especiales de autoempleo

Direccionamiento e información sobre los servicios especiales en el asesoramiento a autoempleo que se prestan en nuestra Comunidad Autónoma:

- Agencias de desarrollo y empleo local.
- Confederaciones de Empresarios (SIE. Servicio integral para el fomento del Empleo y la creación de empresas).

Cámaras de Comercio (Ventanilla única empresarial).

4.- Realización de acciones grupales de 15 horas mensuales, para que los usuarios adquieran habilidades, que les faciliten la búsqueda activa de empleo de forma organizada.

Los módulos a impartir en estas acciones grupales serán: dónde encontrar trabajo, cómo encontrar trabajo, el proceso de selección de personal, el autoempleo y la emprendeduría, información básica de contenido laboral. Cada orientador para la inserción realizará mensualmente una acción grupal de 15 usuarios como máximo, que escogerán de entre los entrevistados durante el mes en curso que requieran un mayor seguimiento.

5.- Dirigir a los desempleados hacia las políticas activas de empleo y facilitarles la formación que fuera necesaria para cubrir las ausencias de competencias que se pudieran detectar y de conocimientos a adquirir para completar el itinerario que se le haya marcado, así como otros conocimientos que fueran necesarios en su búsqueda de empleo: talleres, programas de adquisición de experiencia, escuelas taller, talleres de empleo, cursos de formación, etc.

6.- Dirigir a los desempleados hacia las ofertas de empleo que hayan resultado de la prospección realizada en las empresas.

7.- Coordinar su labor con los orientadores de búsqueda de empleo y con el resto de entidades colaboradoras en el desarrollo del Plan: Rastreadores de Cabildo, Agentes de Empleo y Desarrollo Local, etc.

Se establece la necesidad de designar un coordinador de orientadores por Provincia para un mejor funcionamiento del servicio prestado. Entre sus funciones están:

- 1.- Difusión del conocimiento de la situación del mercado laboral mediante un análisis de la información recogida por los agentes del Plan Extraordinario y por las restantes fuentes a las que tenga acceso.
- 2.- Búsqueda de la corrección de los desajustes que sean consecuencia de la relación entre las demandas del sistema productivo y las carencias de los demandantes de empleo, reconociendo y difundiendo los recursos disponibles en nuestra comunidad autónoma para la inserción laboral y su posible direccionamiento.
- 3.- Coordinar estrategias y aunar esfuerzos de todos los agentes sociales implicados, conjuntamente con la Administración, para lograr un mayor índice de empleabilidad dentro del actual contexto de la economía y la situación del empleo, proponiendo acciones de formación y/o empleo que atiendan a corto plazo las necesidades de los desempleados y de las empresas.
- 4.- Prestar especial atención a los sectores de mayor índice de paro para lograr el incremento de contratación en estos sectores o desarrollar alternativas de empleo dentro de su específica cualificación.
- 5.- Intermediación entre la oferta y la demanda, distribuyendo la información de las ofertas de empleo que estén pendientes de cubrir, tanto las que hayan aportado los orientadores de búsqueda de empleo, como las que aporten el resto de entidades colaboradoras.

11.- DIFUSIÓN DEL PLAN

Como acciones para la difusión del proyecto están previstas las siguientes:

- Participaciones en foros de empleo, jornadas de formación profesional y cuantos eventos tengan lugar en el periodo de ejecución en materia de formación profesional y empleo.
- Promoción y publicidad del proyecto entre los usuarios por parte de los distintos agentes de empleo.
- Realización de jornadas dirigidas a los trabajadores de los distintos sectores, informándoles de los sectores emergentes y las posibilidades de recolocación. En definitiva, poner en su conocimiento el resultado de los análisis e investigaciones fruto de la labor del orientador de búsqueda de empleo y de los rastreadores de empleo.
- Todas las demás acciones necesarias para la motivación y sensibilización acerca del desarrollo del Plan.

12.- PROCESO DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y CONTRATACIÓN

La selección del personal que desarrollará el proyecto se llevará a cabo por la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo, a través de su agencia de colocación y/o a través de las oficinas del Servicio Canario de Empleo, como resultado de la publicación de una oferta de empleo.

El plazo de selección de los orientadores será de 10 días a partir de que la oferta de empleo sea publicada. En el proceso de selección serán tenidos en cuenta todos los requisitos que figuran en el perfil y resultarán seleccionados aquellos aspirantes que reúnan los méritos necesarios para desarrollar el puesto de trabajo.

Una vez se haya informado a los aspirantes seleccionados del resultado final del proceso, se procederá a realizar un periodo de formación específico de 4 días. En dicho periodo formativo se incluirán los siguientes módulos formativos:

1.- La orientación laboral como medio para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas. Los colectivos afectados por la crisis; especial referencia a trabajadores en desempleo de los sectores construcción, comercio y servicios-hostelería, sin empleo anterior. Tendencias del mercado de trabajo.

2.- La red permanente de orientación laboral: Los orientadores laborales en la Comunidad Autónoma de Canarias, especial referencia a los orientadores de OPEAS, TUTORES DE EMPEO, PROYECTO ASORIN. Políticas activas de empleo, Escuelas Taller y Talleres de Empleo, Agentes de desarrollo local, Rastreadores de empleo, políticas de empleo en Cabildos y Ayuntamientos.

3.- La labor del orientador laboral para la inserción. Medidas a aplicar. Los itinerarios formativos y el Instituto Canario de las Cualificaciones.

4.-La labor del orientador de búsqueda de empleo. Medidas a aplicar. El coordinador: funciones.

5.- Instrumentos y métodos para la labor de orientación y prospección de empresas.

5.1- Herramientas y método para la labor del asesoramiento a desempleados

- Definición de necesidades
- Descubrimiento de capacidades
- Ofrecer información y estrategias sobre la búsqueda activa de empleo
- Desarrollar habilidades y competencias que posibiliten la búsqueda de empleo activa.
- Fomentar el autoempleo

5.2- Herramientas y método de trabajo para la labor de prospección-empresas:

- Análisis de las fuentes de información sobre el mercado de trabajo.
- Diagnóstico de las oportunidades de empleo.
- Entrevista con la empresa. Impreso recogida de datos con datos básicos de la organización, necesidades actuales y futuras de plantilla, necesidades de formación.
- Cronograma visitas empresas y seguimiento.
- Información útil al empresario. Subvenciones a la contratación. Formación Profesional.

6.- La comunicación comercial y la atención al cliente para la prospección en la empresa realizada por el orientador.

7.- Uso de la aplicación informática de FUNCATRA

Cada día se impartirán dos módulos, con excepción del cuarto día en el que se impartirá un único módulo: el del Uso de la aplicación informática de Funcatra.

De la formación correspondiente a cada uno de los módulos se encargará personal especializado en cada una de las materias a que se refiere cada módulo.

El aprovechamiento del curso será uno de los criterios de evaluación.

Una vez contratados, los orientadores que realicen prospección de empresas, realizarán una jornada a turno partido. El horario de trabajo será de mañana y tarde, de 9:00 a 13:00 horas y de 16:00 a 19:00, para, de este modo, tener una mayor flexibilidad a la hora de visitar a las empresas y adaptarse a sus horarios.

Los orientadores para la inserción tendrán dos horarios diferentes. Habrá orientadores que realicen su trabajo en jornada de mañana y otros que realicen su trabajo en jornada de tarde. Los orientadores que trabajen en jornada diurna lo harán en horario de 9:00 a 16:00 y los que trabajen en jornada de tarde en horario de 14:00 a 21:00 y/o de 15:00 a 22:00 horas.

13.-DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL Y UBICACIÓN DE LOS ORIENTADORES

A continuación se detallan las variables tenidas en cuenta para la distribución territorial de los recursos destinados a desarrollar el Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral-Canarias 2008.

PRIMER NIVEL DE ANÁLISIS: distribución PROVINCIA / ISLAS

DISTRIBUCIÓN DE ORIENTADORES POR PROVINCIAS

VARIABLE: VALOR PROMEDIO DEL PARO REGISTRADO POR MUNICIPIOS

PERIODO: MARZO – AGOSTO 2008

Fuente: OBECAN

El prorrateo en función del peso de los datos correspondientes a cada provincia y, además, en función del desvío de orientadores para la búsqueda de empleo

a la isla de Tenerife y los orientadores para la inserción que se le asignan a la isla de Gran Canaria, como resultado del Convenio de Colaboración entre el Cabildo de Gran Canaria y el Servicio Canario de Empleo, sería el siguiente:

48% recursos para la provincia de Las Palmas

52% recursos para la provincia S/C de Tenerife

Resultado provincia Las Palmas:

Contratación de Licenciados → 12 técnicos superiores

Contratación de Diplomados → 15 técnicos medios

Resultado provincia S/C de Tenerife:

Contratación de Licenciados → 10 técnicos superiores

Contratación de Diplomados → 19 técnicos medios

DISTRIBUCIÓN DE ORIENTADORES POR ISLAS

VARIABLE: VALOR PROMEDIO DEL PARO REGISTRADO POR MUNICIPIOS

PERIODO: MARZO – AGOSTO 2008

Fuente: OBECAN

Así mismo se establece un nuevo prorrateo en función del peso específico que corresponde a cada isla, obteniéndose los resultados para la asignación de técnicos por isla dedicados al plan, que se señalan en la tabla adjunta.

SEGUNDO NIVEL DE ANÁLISIS: distribución por MUNICIPIOS

DISTRIBUCIÓN DE ORIENTADORES POR MUNICIPIOS

Para este segundo nivel de distribución dentro del territorio de cada isla, se toma en cuenta el ritmo de crecimiento de la variable “nuevas incorporaciones de demanda de empleo en las oficinas de empleo de Canarias”. También se ha valorado el número de desempleados registrados en los municipios y la

colaboración con el Instituto Canario de Cualificaciones, mediante la cual contamos con cuatro CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL, donde se ubicarán orientadores, situados en Tenerife, Gran Canaria y Fuerteventura.

VARIABLE: PROMEDIO DE LA TASA DE INCREMENTO DE LAS “NUEVAS INCORPORACIONES DEMANDA DE EMPLEO EN LAS OFCINAS DE EMPLEO”

PERIODO: ENERO – AGOSTO 2008

Fuente: OBECAN

Ver resultado en la tabla adjunta.

DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE TÉCNICOS PARA EL PLAN EXTRAORDINARIO DE MEDIDAS DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN CANARIAS 2008

LAS PALMAS

LICENCIADOS

DIPLOMADOS

GRAN CANARIA	10	12
OFICINA COMARCAL GRAN CANARIA NORTE	5	6
Las Palmas de Gran Canaria,	5	6
OFICINA COMARCAL GRAN CANARIA SUR	5	6
San Bartolomé de Tirajana	4	6
Agüimes	1	
LANZAROTE	1	2
Arrecife	1	1 -1
FUERTEVENTURA	1	1
Puerto del Rosario	1	1

S/C DE TENERIFE

LICENCIADOS

DIPLOMADOS

TENERIFE	7	18
OFICINA COMARCAL TENERIFE NORTE	5	12
La Orotava	1	3 -3
Los Realejos	1	
Santa Cruz de Tenerife	3	3 -3
OFICINA COMARCAL TENERIFE SUR	2	6
Arona	2	3 -3
EL HIERRO	1	
Valverde	1	
LA GOMERA	1	
San Sebastián de la Gomera	1	
LA PALMA	1	1
Santa Cruz de La Palma	1	1

* los números que figuran en rojo son los correspondientes a los orientadores para la búsqueda de empleo.

Al tratarse de un plan de choque contra el desempleo generado por el escenario de crisis actual, se deberán dirigir los recursos, principalmente, al colectivo de parados afectados por de esta coyuntura de mercado.

Para identificar a este colectivo se ha estudiado la variable NUEVAS INCORPORACIONES DE DEMANDA DE EMPLEO (NUEVAS ALTAS) EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE CANARIAS, por ser el parámetro que mejor delimita a este nuevo grupo.

Se trata de una variable que integra al colectivo de trabajadores que han perdido su empleo, como consecuencia de la crisis, que regresan a las oficinas buscando un nuevo empleo, a parte de integrar también otros grupos como pueden ser las personas que buscan empleo por primera vez, que también se ven afectados por la situación del mercado de trabajo.

Del análisis de estos datos se ha obtenido como conclusión que el mayor impacto en las cifras de paro derivados de la crisis se produce en las áreas periféricas de las islas sur-norte, lo que coincide precisamente con el mayor asentamiento de los sectores afectados por el actual contexto; construcción, servicios-hostelería.

Se trata, en su mayoría, de zonas que han estado y están en situación de desventaja con respecto a la dotación de recursos públicos para la realización de planes y programas de apoyo al empleo.

También se ha tenido en cuenta el número de demandantes desempleados por municipios, siendo Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife y La Laguna los municipios con mayor número de desempleados registrados, aunque el incremento de nuevas incorporaciones de demanda de empleo no sean las mas altas.

Por otro lado, se ha valorado muy positivamente la colaboración con el Instituto Canario de las Cualificaciones y la posibilidad que nos ofrece de utilizar los Centros Integrados para la ubicación de los orientadores del proyecto, por este motivo se incluyen los municipios de Agüimes en Gran Canaria y Los Realejos en Tenerife.

Es importante indicar que se han desviado algunos orientadores para la búsqueda de empleo (diplomados) de Gran Canaria al desempeño de funciones de orientadores para la inserción, y se han desviado otros orientadores de búsqueda de empleo a Tenerife, ya que en Gran Canaria se cuenta con la colaboración de los rastreadores del Cabildo, tal y como se ha explicado anteriormente en el proyecto, apoyando el servicio de orientación e intermediación que ofrece el Sistema Insular de Formación y Empleo del Cabildo de Gran Canaria (SIFE).

En conclusión, considerando el objetivo principal de este proyecto, así como el número de personas que debido al presupuesto asignado puede dedicarse al mismo, se considera primordial ubicar los recursos disponibles en los lugares estratégicos donde se está reclutando a los trabajadores que se han quedado sin empleo por efecto de la crisis así como las personas que recientemente buscan un empleo y no lo logran.

Sobre este colectivo de “nuevos parados”, deberán recaer los servicios profesionales de asesoramiento y acompañamiento definidos en esta medida extraordinaria, para intentar redirigir eficazmente a estas personas hacia la consecución de un nuevo puesto de trabajo.

Además, como se ha indicado anteriormente, habría que añadir que también se han considerado los sectores económicos donde se registran mayor número de desempleados: construcción, inmobiliarias y alquileres, hostelería y comercio y reparaciones. En la siguiente tabla se muestra la distribución de desempleados por sectores económicos y municipios.

DESEMPLEADOS POR SECTORES ECONÓMICOS Y MUNICIPIOS

Municipios de residencia	Construcción	Inmobiliaria alquiler	Hostelería	Comercio/ reparación	Sin empleo anterior
Gran Canaria					
San Bartolomé de Tirajana	274	561	1515	562	403
Santa Lucía	927	823	1511	984	632
Telde	1561	1718	910	1628	1229
Galdar	454	168	126	304	428
Las Palmas de G.C.	4340	9118	3002	5911	5693
Agüimes	440	346	514	389	279
Lanzarote					
Arrecife	1193	1032	1281	800	327
Fuerteventura					
Puerto del Rosario	763	847	669	434	179
Tenerife					
Arona	705	785	1530	713	140
Granadilla de Abona	700	543	753	428	110
Tacoronte	511	315	131	293	132
Güímar	309	242	118	270	74
La Orotava	594	566	459	512	285
Santa Cruz de Tenerife	2416	3755	1279	3211	1583
La Laguna	1720	2737	858	2028	1668
Los Realejos	688	563	607	568	286
El Hierro					
Valverde	47	57	34	32	18
La Gomera					
San Sebastián de La Gomera	118	72	62	81	27
La Palma					
Santa Cruz de La Palma	261	159	193	264	194

Entidades donde se ubicarán los orientadores para el desarrollo de sus funciones:

- 1.- Oficinas de Empleo
- 2.- Centros Integrados de Formación Profesional

Para la Provincia de Las Palmas:

Gran Canaria:

Municipio de San Bartolomé de Tirajana: Oficina de Empleo de Maspalomas

Municipio de Las Palmas de Gran Canaria: Oficina de Empleo de Rafael Cabrera

Municipio de Agüimes: Instituto de Enseñanza Secundaria Agüimes (Centro Integrado de Formación).

Lanzarote:

Municipio de Arrecife: Oficina de Empleo de Arrecife

Fuerteventura:

Municipio de Puerto del Rosario: Oficina de Empleo de Puerto del Rosario.

Instituto de Enseñanza Secundaria Majada Marcial (Centro Integrado de Formación).

Para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife:

Tenerife:

Municipio de Arona: Oficina de Empleo de Los Cristianos

Municipio de La Orotava: Oficina de Empleo de La Orotava

Municipio de Santa Cruz de Tenerife: Oficina de Empleo Tomé Cano
Instituto de Enseñanza Secundaria Los Gladiolos (Centro Integrado de Formación)

Municipio de Los Realejos: Centro Nacional de Formación Los Realejos
(Centro Integrado de Formación)

La Palma:

Municipio de Santa Cruz de La Palma: Oficina de Empleo de Santa Cruz
de La Palma

La Gomera:

Municipio de San Sebastián de La Gomera: Oficina de Empleo de San
Sebastián de la Gomera

El Hierro:

Municipio de Valverde: Oficina de Empleo de Valverde

14.- PLAZOS Y RESULTADOS ESPERADOS

El plazo de ejecución estimado del proyecto es de doce meses. La duración estimada comprenderá del mes de octubre del año 2008 hasta el mes de septiembre del año 2009.

Los interlocutores del proyecto serán los coordinadores provinciales que se encargarán de contactar con los orientadores para recabar toda la información y distribuirla a los diferentes agentes de empleo y orientadores integrantes del proyecto. También se encargarán de ofrecer toda la información necesaria para que los orientadores desempeñen su trabajo.

En relación a la aplicación informática, los técnicos de FUNCATRA se encargarán de resolver cuantas dudas surjan y gestionar las incidencias que se presenten en el trabajo diario de los orientadores.

Con la realización del Plan, se pretende llegar a un gran volumen de los parados de los sectores que acusan mayoritariamente el desempleo, ocasionado por la crisis económica, y todos aquellos desempleados que buscan su primer empleo y se ven afectados por esta situación económica, para la realización de itinerarios formativos que consigan favorecer su inserción en el mercado de trabajo.

De los objetivos globales a conseguir, podemos deducir que este objetivo puede ser alcanzado dentro del plazo de ejecución del proyecto.

Por otro lado, se pretende que el resultado del trabajo de los orientadores encargados de la prospección en las empresas y rastreadores de empleo, se traduzca en el descubrimiento de nuevos yacimientos de empleo y nuevas oportunidades de trabajo que posibilite la colocación en el mercado laboral del mayor número de desempleados posibles.

En el cuadro que figura a continuación se recogen los resultados esperados a conseguir por islas y, en general, en toda la Comunidad Autónoma. Para el cálculo de estos resultados se han tenido en cuenta los objetivos a cumplir por los orientadores integrantes del Plan, faltarían incluir los resultados a lograr por los rastreadores de empleo en la isla de Gran Canaria.

	Tutorías	Prospección	Ofertas
Gran Canaria	19.800	-	-
Lanzarote	1.800	600	600
Fuerteventura	900	600	600
Tenerife	14.400	5.400	5.400
El Hierro	444	300	300
La Gomera	444	300	300
La Palma	900	600	600
Total Comunidad Autónoma	38.688	7.800	7.800