



Trabajo Fin de Grado

EVOLUCIÓN DEL PERFIL DE LOS USUARIOS DEL
PIMEI EN YMCA DURANTE LA CRISIS
(2008 – 2015)

YMCA'S PIMEI PROGRESS PROFILE USER
DURING THE CRISIS (2008-2015)

Autor

Berges Ramo, Cristina

Director

Lacalzada de Mateo, M^a José

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO	
• FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	3
• ¿QUÉ ES EL PIMEI?.....	10
• ¿CÓMO ES LA ELECCIÓN DE USUARIOS?.....	13
• ¿CÓMO SE FINANCIA EL PROGRAMA?.....	14
3. OBJETIVOS.....	15
4. METODOLOGÍA.....	16
5. ANÁLISIS DE DATOS.....	20
• NACIONALIDAD.....	24
• NIVEL DE ESTUDIOS SEGÚN GÉNERO.....	26
• GRUPOS DE EDAD SEGÚN GÉNERO.....	29
• PERFIL SEGÚN AÑOS DE PIMEI.....	32
• INSERCIONES SEGÚN GÉNERO.....	40
• TIPOS DE CONTRATO SEGÚN GÉNERO.....	43
• VALORACIONES DE LOS USUARIOS.....	46
6. CONCLUSIONES.....	48
7. BIBLIOGRAFÍA.....	50
8. ANEXOS	
• CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS.....	53
• RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS DE SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS.....	55

1. JUSTIFICACIÓN

La idea de este trabajo surge a raíz de mi participación en parte del Programa Integral de Mejora de la Empleabilidad y la Inserción (PIMEI) 2014/2015 (Septiembre-Enero) durante la ejecución de mis prácticas en el área de empleo de YMCA.

Mi intervención en dicho programa fue de forma muy activa ya que a la vez que comenzaba las prácticas también lo hacía el PIMEI, por lo que pude estar desde el comienzo.

El Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción se establece como un programa del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) que, según de las necesidades y características de cada componente, desarrolla actuaciones para mejorar sus condiciones de empleabilidad y/o su cualificación profesional, facilitando y alcanzando un resultado cuantificado de inserción laboral.

Es preciso saber que no existe una única entidad que la que lo consigue, sino que son varias las que lo realizan. Lo que varía de una a otra son requisitos tales como el número de usuarios o el tipo de colectivos. Lo que sí que tienen todas en común es la finalidad del programa que es la inserción laboral de personas que se encuentran en desempleo.

Conocí de primera mano los requisitos indispensables para formar parte de él, estuve presente y de forma participativa en todas las sesiones informativas de las personas sondeadas por INAEM, formé parte junto con las diferentes orientadoras laborales, colaborando con ellas, en el proceso de selección de usuarios interesados en el programa.

De igual forma contribuí en la captación de posibles usuarios, es decir, como me encargaba de la recepción de todas las personas que llegaban a la entidad, si observaba que el perfil de alguno de ellos era compatible con el programa lo pasaba con una orientadora para darle información y ver si podía estar interesado o no.

Por otro lado, también hacía labores de prospección ya que me encargaba de buscar las ofertas de trabajo más interesantes en relación con los perfiles laborales de los usuarios y se les enviaban vía email todos los días.

Desde que terminé mis prácticas hasta la finalización del programa he seguido manteniendo el contacto con las orientadoras interesándome en la medida de lo posible en cómo se iba desarrollando y los resultados que se iban obteniendo.

Los perfiles que nos encontramos en este tipo de programas dependen de varios factores como son: edad, género, nivel de estudios, nacionalidad, experiencia laboral, situación social, nº de días o meses que esté en paro...

Este tipo de programas facilitan que aquellas personas a las cuales les cuesta buscar un empleo, que no saben cómo enfocar la búsqueda, saber qué les falta en su formación, personas más vulnerables en riesgo de exclusión social... que con la ayuda de las orientadoras, aunque siempre teniendo en cuenta la autodeterminación del usuario, sepan guiar su camino hacia un empleo estable y de calidad. Si esto último no es posible lo que trata el PIMEI es que los usuarios que formen parte de él trabajen lo máximo posible y puedan acumular experiencia laboral reciente ya que esto son puntos a favor en un currículum a la hora de enfrentarse a una entrevista.

La crisis económica ha incidido con gran dureza y poniendo en peligro los pilares básicos del Estado de Bienestar. La crisis en relación con la situación laboral ha dado como resultado:

- Mayor número de parados
- Aumento de personas y familias en riesgo o exclusión social
- Desahucios
- Pobreza
- Emigración de muchos jóvenes cualificados en busca de oportunidades
- Precariedad laboral, bajada de salarios, contratos basura...

Todo esto trae consigo problemas de desigualdad, ya que si a una persona que tiene una formación profesional y una experiencia laboral buena le cuesta encontrar un empleo, a estas otras personas que tienen discapacidad, son víctimas de violencia de género, inmigrantes, jóvenes sin experiencia... le resulta mucho más difícil encontrar un trabajo.

Estas consecuencias derivadas de la crisis han hecho que el perfil de los usuarios haya variado mucho desde el 2008 que fue cuando se realizó el primer programa desde la entidad. Centrándose más en los últimos años en el personas paradas mientras que otros años se centraban más en colectivos más delimitados como podían ser inmigrantes, mujeres o personas en riesgo o en exclusión social.

Por todo esto, por mi implicación en el programa, porque me gusta el tema y para poder conocer cómo han sido los diferentes perfiles que han ido formando parte de los programas desde el año 2008 hasta la actualidad, he decidido hacer una investigación sobre la evolución del perfil de los usuarios del PIMEI en YMCA desde su comienzo en el 2008 hasta la actualidad, teniendo en cuenta sus resultados ayudarán a conocer mejor aspectos de esta crisis.

2. MARCO TEÓRICO

La crisis económica se inició en España en el año 2008 y continúa en la actualidad. Este periodo que dura ya más de 7 años, también ha provocado una crisis política, laboral y social en nuestro país. El comienzo de todo esto supuso otros problemas como fueron la explosión de la burbuja inmobiliaria, la crisis de la banca española, aumento del número de parados...

Este proceso está afectando de forma muy agresiva al Estado de Bienestar español que tanto ha costado construir y mantener. El Estado debe ser el encargado de garantizar el bienestar a todos los ciudadanos. Garantiza el marco legislativo para consolidar el Estado Social y democrático de Derecho. Por parte del Estado se deberían crear políticas productivas para favorecer el empleo, y hacerlo de forma más contundente en estas épocas. Estas políticas activas de empleo se regulaban en la "Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo"¹, actualmente está regulado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Las políticas activas de empleo como actuaciones públicas tratan de reducir desajustes-demanda dentro del mercado de trabajo. Según Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo entendemos por políticas de empleo:

- "Artículo 1. Definición: Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución Española, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo".
- "Artículo 36. Concepto de las políticas activas de empleo.1.Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social".

¹Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015

Siguiendo esta definición se podría decir que el PIMEI es un ejemplo de política activa de empleo, en este caso de competencia autonómica, ya que busca el pleno empleo y para ello dota de recursos, instrumentos y técnicas a los desempleados para conseguirlo.

El modelo distributivo español es muy desigual y vulnerable, no ha evolucionado todo lo que debería desde su creación. Estas desigualdades se acentúan en épocas de crisis económicas, tiene como consecuencia que los ricos sean más ricos y las clases medias-bajas se empobrezcan.

Como podemos ver en el artículo Crisis y Desigualdades Sociales en España: ² "España es, después de Letonia, el país europeo con mayor desigualdad en el reparto de la renta que se produce cada año". "En cuanto a la riqueza (lo que se tiene acumulado), la ratio de desigualdad entre el decil (10%) de hogares más ricos y el cuartil más pobre (25%) pasó de 54 a 87 en la primera década del siglo XXI".

"La desigualdad existente en el reparto de la riqueza y de la renta nos guía hacia un modelo social cada vez más jerarquizado en el que la competitividad/rentabilidad de las grandes empresas tiene como correlato el estancamiento o disminución de los salarios y la pérdida de derechos sociales y laborales".

La rapidez con la que unos se hacen "muy ricos" y otra gran mayoría se empobrece pone en cuestión el sistema de protección social existente en nuestro país. De otras épocas de crisis podemos sacar en claro que si no se invierte en recursos sociales y en prevención, aumentará el nivel de pobreza y lo peor de todo es que puede volverse algo crónico y con difícil solución a corto-medio plazo.

Este aumento de pobreza conlleva a que el número de familias que se encuentran en riesgo o en exclusión social sea muy elevado. Según las conclusiones del Informe Foessa VII sobre exclusión y desarrollo social 2014, en el año 2014 el porcentaje de población excluida socialmente era del 25% (más de 11 millones de personas), pero la preocupación aumenta teniendo en cuenta que 5 de los 11 millones están en exclusión severa, "La exclusión social ³ ocurre cuando las privaciones se acumulan, y especialmente cuando comienzan a reforzarse unas con otras. Su estudio tiene un marcado interés analítico, en la medida que se interesa por el papel desempeñado por las relaciones sociales y la interacción social en la generación de ese cúmulo de privaciones".

² Colectivo IOE

³ Guía básica para interpretar los indicadores de desigualdad, pobreza y exclusión social; EAPN

Por otro lado, la iniciativa privada juega un papel muy importante colaborando con el Estado, en ocasiones, para complementar programas políticas de empleo como es el caso de esta investigación, en el que el Gobierno y Aragón y el INAEM colaboran con diferentes entidades. Pero esta iniciativa privada por sí misma no se regula, necesita la intervención del Estado, y es este Estado el que puede hacer políticas para regular el mercado de trabajo orientadas a que no haya exceso de desempleo, ciertos incentivos fiscales a las empresas para que puedan contratar... en definitiva, políticas a favor del empleo de calidad y para todos. Pero actualmente el fenómeno que se está dando es el contrario. En vez de favorecer el trabajo lo que se ha venido realizando por parte del gobierno son políticas de empleo que favorecen a los empresarios y facilitan los despidos de los trabajadores, se dan indemnizaciones ridículas, se crean contratos basura...

El II informe CIPARAIIS sobre el impacto de la crisis, explica que desde que comenzó la crisis se han realizado profundos análisis sobre por qué y cuáles han sido sus consecuencias. Actualmente parece que se empieza a vislumbrar alguna leve mejoría, aunque a un precio muy caro. Se han producido transformaciones en la forma de pensar de la sociedad, los tipos de empleo, la forma de afrontar el desempleo...

Se puede denominar precariedad laboral a la situación que viven las personas que trabajan y que por algunas razones sufren inseguridad, incertidumbre y condiciones límite en el trabajo.

Según el II informe CIPARAIIS, Foessa, EAPN sobre el impacto de la crisis, todos coinciden en las características clave de la precariedad laboral como:

- Contratos de trabajo: dudosa temporalidad lo que genera inseguridad, movilidad en el mercado...
- Salarios: son insuficientes para cubrir las necesidades básicas. Los salarios no se corresponden con las horas trabajadas.
- Jornada laboral: trabajan más horas que las permitidas por ley.
- Seguridad social: no son dados de alta en la seguridad social por lo que no pueden ser destinatarios de prestaciones por parte del Estado.

Esta precariedad laboral trae como consecuencia pobreza en el trabajo. Esta pobreza no afecta a todos los trabajadores por igual, depende del perfil sociolaboral de los trabajadores y los factores que a estos les afectan. La Fundación 1º de Mayo en “Pobreza y trabajadores pobres en España” completa alguna de las ideas de las que hablábamos anteriormente:

1. Trabajadores por cuenta propia son más vulnerables en situaciones de pobreza.
2. Los trabajadores que tienen contratos temporales se encuentran en mayor riesgo de pobreza.
3. El riesgo de pobreza es más elevado en aquellos trabajadores que llevan trabajando menos de un año.
4. Los trabajadores con contrato parcial tienen mayor riesgo de pobreza porque trabajan menos horas y no lo hacen de forma continuada.
5. Los hogares donde la mujer tiene un trabajo remunerado son menos pobres ya que en esos hogares entran dos sueldos.
6. Las personas jóvenes son más vulnerables a esta pobreza debido a la falta de experiencia.
7. Los trabajadores con menos nivel de estudios.
8. Aquellas personas que tienen una formación media-superior tienen menos posibilidades de caer en esta pobreza laboral.

Otro fenómeno que se está dando es la cronificación del desempleo. Se denominan "parados de larga duración" aquellas personas que estando apuntadas en el INAEM están más de dos años si trabajar de forma legal, es decir, dados de alta en la seguridad social, ya que hay casos en que estos parados trabajan pero en "B" por lo que aunque estén trabajando para el Estado cuentan como parados.

Estos parados de larga duración se dan más en los colectivos de personas de más de 45 años. Es en este rango de edad donde están los desempleados más vulnerables ya que hay en muchos empleos que a partir de esta edad se consideran "mayores" para realizar el trabajo. Dentro de este colectivo más de la mitad son mujeres, el colectivo de inmigrantes se ha duplicado en los últimos años así como el número de parados con estudios básicos, ya que 7 de cada 10 solo tienen estudios primarios.

Otra de las consecuencias de la crisis según el citado informe, el impacto del desempleo en los hogares y las situaciones del desempleo, sobre todo si esa falta de empleo se encuentra en la persona principal de la familia, genera una gran incertidumbre. Si el periodo de falta de trabajo es corto se puede compensar con la prestación por desempleo que se haya acumulado por los años anteriormente trabajados pero si ese desempleo es de larga duración (más de dos años ininterrumpidos apuntados en el INAEM) pueden traer como consecuencia privaciones en el hogar, problemas en las relaciones familiares, falta de necesidades básicas...

Desde que comenzó la crisis en el 2008 se ha dado la tendencia de que el aumento de de al menos un parado en los hogares ha aumentado de manera muy considerable. Esto se puede ver en que la

proporción de hogares ⁴con al menos un parado en los hogares en España era de un 13,3% en el año 2007, aumentó en el año 2010 hasta un 28,7% y el último dato que se conoce en el año 2014 es de un preocupante 33,2%; (Población Activa, Media anual).

Según la última encuesta publicada por el INE el 26 de mayo de 2015, en el tiempo que se llevó a cabo la encuesta durante la primavera 2014,"el 16,1% de los hogares españoles manifestó llegar a fin de mes con mucha dificultad". Este porcentaje era 0,8 puntos menor que el registrado el año anterior.

El 42,4% tenían los ingresos justos, es decir, si les surgía algún imprevisto no podían hacerse cargo de él. El 10,2% de los hogares se retrasaban en el pago de gastos básicos del hogar como el agua, la luz, gas...

En el caso de nuestra comunidad los datos también son preocupantes:

- 34,5% no puede ir de vacaciones al menos una semana al año
- 29,8% no pueden afrontar gastos imprevistos
- 7,2% se retrasan en los pagos básicos de sus hogares
- 9,8% mucha dificultad para llegar a fin de mes

A priori, estos resultados pueden parecer bajos en relación con otras comunidades autónomas pero si tenemos en cuenta el tamaño de Aragón y su distribución geográfica, la situación es cuanto menos preocupante.

De forma más específica, en los hogares aragoneses el porcentaje⁵ de al menos un parado en el hogar era de 8,9 y en el año 2014 era de un 27,9%, es un aumento casi tres veces mayor que un año antes de comenzar este periodo de crisis económica.

También⁶ se está dando de forma peligrosa la exclusión total del empleo en sus hogares. A nivel estatal se pasa de un 3,3% en el 2007 a un 13,8% en 2014. En la parte que más nos afecta, podemos observar como en Aragón se pasa de un 1,8% al 10,4%. La proporcionalidad de Aragón con España es muy similar y a su vez preocupante que un porcentaje tan alto de parados en los hogares con lo que ello conlleva: no tener ingresos económicos, riesgo de exclusión social, problemas en la estructura familiar... A modo de conclusión podemos decir que la crisis ha afectado y está afectando de forma muy dura en la pérdida de empleo. Los únicos mecanismos existentes para intentar compensar la pérdida de ingresos económicos en estos hogares son las protecciones por

⁴Datos Instituto Nacional de Estadística; INE

⁵INE 26 de mayo de 2015

⁶II informe CIPARAIIS sobre el impacto de la crisis.

desempleo que son de tiempo limitado y en la mayoría de ocasiones insuficientes para poder cubrir las gastos y necesidades mínimas de una familia.

Según el informe de Unión General de Trabajadores, UGT, "La lucha contra el paro de larga duración (22/06/2015)", otra de las características del mercado laboral español es la extensión de la temporalidad. Esto hace más fácil que las empresas se ajusten al movimiento del ciclo económico cuyas consecuencias son trabajadores sin empleo y búsqueda de nuevos trabajadores. No se puede pasar por alto el gran número de trabajadores inmigrantes que están en España, tanto de forma legal como irregulares que trabajan en "b" lo que contribuye a un aumento de la economía sumergida española.

Las secuelas de la crisis sobre el empleo femenino no se han notado tanto como en el caso de los hombres en relación con el número de desempleo pero sí que ha frenado el impulso que las mujeres estaban adquiriendo en el mundo del trabajo. Un estudio más detallado muestra las siguientes premisas:

- Las mujeres entre 35 y 40 años muestran contratos temporales de entrada al mercado laboral.
- A partir de los 24-28 años si entran al mundo laboral de forma cualificada muestran una transición de la temporalidad al contrato indefinido.

Aunque cabe tener en cuenta que desde la llegada de la crisis ha aumentado la destrucción del empleo más dirigido a la mujer y la contratación indefinida ha pasado a contratos temporales de baja calidad.

Para finalizar este apartado, se ha podido ver que el proceso de integración laboral como tal está dejando de existir. Se está dando la temporalidad en los contratos por parte de las empresas lo que incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores más jóvenes y afecta de forma muy considerable a nuestros trabajadores mayores de 45 años. Nos parece muy difícil volver a encontrar un empleo a corto plazo y de calidad.

En resumen, la elaboración y la ejecución de la puesta en práctica de las políticas activas de empleo tendrán que asumir una serie de principios basados en la igualdad de todos los ciudadanos a acceder a ellas, paridad de acceso a un empleo digno, luchar contra la desigualdad que sufren las mujeres en el área del empleo y realizar políticas activas de empleo en favor de las personas que se puedan encontrar tener en riesgo su vulnerabilidad o estén en exclusión social.

Entre los colectivos más desfavorecidos aparecen los jóvenes y las personas mayores de 45 años, lo que pone de manifiesto la grave crisis de empleo que sufre nuestro país.

Para ir centrando el tema, a lo largo de estos años el programa de empleo del que se habla en este trabajo se ha ido adaptando a las necesidades de los usuarios, es decir, a lo que la realidad exige en cada momento.

La organización del programa la elabora el INAEM pero la puesta en práctica se lleva cabo través de entidades, fundaciones que cumplan los requerimientos que aparecen regulados en el, Boletín Oficial de Aragón (⁷BOA):

- "Podrán resultar entidades beneficiarias de las subvenciones para el desarrollo del Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción, aquellas **entidades privadas, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia**, que realicen acciones dirigidas a la mejora de la empleabilidad y acompañamiento en procesos de inserción laboral por cuenta propia o ajena, de acuerdo con lo previsto en esta norma, debiendo tener su ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Aragón".
- "Sólo se admitirá una solicitud de participación por entidad y Número de Identificación Fiscal (N.I.F.). De igual forma, solo se podrá participar con una única solicitud, bien sea como entidad independiente, bien sea como entidad conformada por un grupo de entidades, de la que se es parte".

En este caso, la investigación de la evolución de los usuarios del PIMEI se va a hacer a través de YMCA.⁸

⁷Orden de 26 de junio de 2015, del Consejero de Economía y Empleo, por la que se convocan las subvenciones otorgadas por el Instituto Aragonés de Empleo para la realización del Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción.

⁸ "Entidad social sin ánimo de lucro que está formada por personas que se unen por el compromiso compartido de desarrollar el potencial de niños y jóvenes, favorecer un entorno adecuado para su crecimiento y fomentar la responsabilidad social"; <https://www.ymca.es/>

¿En qué consiste en PIMEI?

El Programa para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción (PIMEI) tiene como objetivo la inserción laboral de personas desempleadas. Dicho programa va dirigido a un número de personas determinado, cada año fijan una cifra desde INAEM, que deben cumplir las siguientes exigencias:

- Se tienen que encontrar en desempleo e inscritas en el INAEM.
- Estar buscando empleo de forma activa.
- Disponibilidad para trabajar y buscar trabajo.
- Encontrarse motivadas, interesadas y comprometidas con su participación en el programa.

El Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción tiene como objeto el desarrollo de actuaciones, en función de las necesidades y características de cada participante, que mejoren sus condiciones de empleabilidad y/o su cualificación profesional, para facilitar y conseguir un resultado cuantificado de inserción laboral, de al menos el 35%⁹. En definitiva, si entras a formar parte de este proyecto "tú trabajo es buscar trabajo".

Desde YMCA se realizan acciones que ponen en marcha en funcionamiento del programa. A través de estas acciones se dota a los usuarios de técnicas y recursos que hasta el momento eran desconocidos para ellos. En primer lugar tenemos la orientación laboral en la que se llevan a cabo acciones individuales, tutorías con la orientadora que se le asigna al usuario (cada 15 días más o menos), y grupales, en las que se trabajan diferentes aspectos como por ejemplo:

- **Herramientas** para la búsqueda de empleo: currículum, cartas de presentación, Internet.
- **¿Dónde puedo buscar empleo?:** INAEM, prensa, Portales de Empleo por Internet, Bolsas de Empleo, ETT, Autocandidatura...
- Preparación a la **Entrevista de Trabajo** y Procesos de Selección.
- **Información Laboral:** contratos, nóminas, convenios...
- **Autoempleo:** orientación y apoyo para el desarrollo de una idea de negocio, Plan de Empresa, formas jurídicas, trámites necesarios...

⁹Estos mínimos exigidos aparecen en la orden del BOA, citada anteriormente.

Otro factor importante es de dónde se sacan las ofertas de empleo y es aquí donde entra en juego la intermediación laboral ejecutada por las prospectoras.

La intermediación laboral es una acción que tiene como objetivo facilitar ofertas de empleo a los usuarios que buscan un empleo. Las ofertas destinadas a los usuarios van en relación a su formación y experiencia lo que facilita su colocación en el puesto de trabajo.

Se hace a través de labores de prospección e intermediación con empresas, centrándose fundamentalmente en el perfil que presentan los usuarios que están dentro de programa.

También se pueden llevar a cabo propuestas activas, es decir, llevar el CV de usuarios/as a determinadas empresas cuyo perfil sea adecuado, sin que haya una oferta concreta.

Por parte de la entidad que realiza el programa se pide compromiso por parte de los usuarios de hacer caso a las ofertas de trabajado, búsqueda de empleo, ir a entrevistas, talleres...

Por otro lado las orientadoras hacen un seguimiento y contacto con las empresas, tanto durante el proceso de selección como con la incorporación laboral.

A la vez que los usuarios buscan empleo pueden hacer también formación ocupacional que va dirigida a personas en edad laboral que quieren prepararse para acceder a una ocupación o promocionarse en un puesto de trabajo. Se organizan en función de los perfiles de los usuarios.

Los cursos que se llevan a cabo se buscan en función de los perfiles mayoritarios de los usuarios.

- Formación corta (20 – 40 h) ya que el objetivo principal del programa es empezar a trabajar.
- Algunos ejemplos de cursos realizados son: calidad y atención al cliente, carnet de manipulador de alimentos, limpieza profesional, carnet de carretillero y logística.

Mientras se van sucediendo este tipo de actividades se sigue manteniendo el contacto a través de un seguimiento tienen como objetivo establecer una relación entre usuario y profesional con el fin de poder conocer mejor cuales son las aspiraciones del usuario así como sus miedos, limitaciones.... es decir, potenciar sus aspectos positivos y mejorar aquellas condiciones negativas.

A lo largo del programa se lleva a cabo un seguimiento continuado por ambas partes de manera presencial, telefónica o email.

El objetivo del seguimiento es apoyar la búsqueda de empleo, la inserción en el puesto de trabajo e intervenir si el usuario así lo pidiera por algún motivo de problema laboral.

Desde la entidad a través de la cual se realiza el PIMEI se pide que los participantes se impliquen con el objeto del programa. El participar en el programa es voluntario y se hace una selección de

aquellas personas que se interesan en él. Por ese motivo desde YMCA se espera por parte de los participantes el compromiso de:

1. **Disponer de tiempo y comprometerse** durante **1 año** (que es lo que dura el programa) a mantener una búsqueda activa de empleo.
2. A manifestar con **sinceridad** los intereses, necesidades o situaciones particulares que afecten a su búsqueda de empleo.
3. A ser **constante** y **esforzarse** durante el proceso de búsqueda de empleo.
4. A acudir a las tutorías de orientación laboral **cada 15 días**.

A realizar un **seguimiento continuado** y **comunicación fluida** durante el programa: comunicar las entrevistas de trabajo, inserciones, traer copias de contratos, situaciones relevantes...

Lo que se tiene que tener claro a la hora de realizar este tipo de programa de empleo son los usuarios que lo van a formar. Hay que fijar el tipo de colectivos que quieres elegir.

Lo que se tiene que tener claro es que una de las consecuencias directas de la crisis económica es la caída del empleo, es decir, menos contrataciones y más despidos. Se producen cierres de muchas empresas y el poco empleo que se crea o el que se mantiene es con mano de obra barata y en condiciones muy limitadas.

¿Qué significa todo esto?

Estas consecuencias se pueden observar desde varios puntos de vista. En primer lugar, para las personas que acceden por primera vez al mundo laboral se encuentran con grandes dificultades, sobre todo debido a la falta de experiencia laboral. Se está dando el fenómeno de que miles de jóvenes cualificados se están marchando a trabajar fuera ya que aquí no tienen oportunidades.

En segundo lugar, están las personas que tenían un trabajo y lo pierden y luego tienen graves problemas para encontrar uno nuevo que sea de calidad. Normalmente este tipo de desempleados encuentra trabajos de corta duración, mal pagados y trabajando muchas más horas que las legalmente establecidas.

Todo esto hace que los parados de larga duración aumenten de forma considerable.

Dentro de estos dos grupos de trabajadores (los que entran al mercado laboral por primera vez y los que ya estaban en él) hay que diferenciar dos grupos: los que tienen cualificación, es decir, han estudiado y se han preparado para un puesto de trabajo determinado. Y luego están los que han accedido directamente al mundo laboral tras realizar los estudios obligatorios.

El azote de la crisis ha caído de forma más fuerte en este segundo grupo de trabajadores, los menos cualificados. Este tipo de obreros son los primeros en ser despedidos en tiempos de crisis y son a los que más les cuesta encontrar un empleo y si a esto le sumamos que sean mayores de 45 años el encontrar un empleo para este colectivo es prácticamente imposible. De hecho, el mayor porcentaje de parados de larga duración pertenece a este perfil, trabajadores mayores de 45 años.

¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección de los usuarios que integrarán el programa?

El proceso de selección de usuarios viene marcado por INAEM y Gobierno de Aragón ya que estos son los principales valedores del programa. Cada entidad, fundación... tiene unos criterios de usuarios y aplicación del programa. Por otro lado, también varía cada año el tipo de usuarios y el número así como algunas actividades a realizar. Esta asignación se va modificando en función de los resultados que se han obtenido en los años anteriores. A mayor número de inserciones, mayor puntuación se va adquiriendo, lo que conlleva una subvención mayor, más usuarios...

Por ejemplo en Ymca el primer año que se hizo el programa (**año 2008/2009**) se le pusieron los siguientes requisitos en la elección de los usuarios:

La formación del grupo de usuarios se hizo a través de dos accesos:

- Usuarios derivados del INAEM, a través de la oficina de Pablo Gargallo
- Usuarios captados directamente desde YMCA, a través de diferentes acciones informativas.

Los usuarios que llegan a YMCA desde el INAEM vienen a través de sondeos que se hacen desde el propio INAEM y que tienen en cuenta el perfil que es asignado a la entidad.

Las personas sondeadas son citadas en sesiones informativas donde se explican los objetivos del programa, cuales son las ventajas de formar parte de él así como si cumplen o no los requisitos mínimos para entrar en él.

Cabe tener en cuenta que también se pueden incorporar usuarios que no sean sondeados desde INAEM. Se tienen en cuenta otros usuarios que pertenecen a la Agencia de Colocación o que pueden ser usuarios del área de familias, de vivienda tutelada o derivados de servicios sociales para orientación laboral. Estos interesados podrán entrar a formar parte del programa siempre y cuando cumplan los requisitos mínimos que se piden en la resolución de la convocatoria.

¿Cómo se financia?

La financiación para el PIMEI entra dentro del Plan Anula de Políticas Activas de Empleo 2015¹⁰.

Se realiza con el propósito de promover la creación de empleo, mejorar competitividad tanto de empresas como de trabajadores y a su vez fortalecer la economía. Para ello el Gobierno de Aragón ha creado la "Estrategia Aragonesa de Competitividad y Crecimiento". El PIMEI se incluye dentro de esta estrategia, en la línea 3.2 de ayudas directas con mayor efecto sobre el empleo.

La regulación de las subvenciones meta de la convocatoria se realiza bajo el apoyo de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, que establece un régimen propio autonómico en materia de subvenciones, respetando en todo caso la normativa básica estatal.

Por otro lado, dichas subvenciones se encuentran previstas en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía y Empleo, del Gobierno de Aragón, aprobado mediante orden de 30 de julio de 2014, del Consejero de Economía y Empleo, apartado 3, punto 90 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente aprobado por el Gobierno de Aragón en sesión de 13 de septiembre de 2011.

La financiación¹¹ del Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción se confeccionará con cargo a las cantidades establecidas a la Comunidad Autónoma de Aragón por parte de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, integrada con aquellas otras cantidades aprobadas anualmente por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón con cargo a los propios conceptos de gastos del Instituto Aragonés de Empleo, así como la financiación proveniente del Fondo Social Europeo. En este caso se ha expuesto la explicación sobre la última financiación del Programa 2015/2016 que se está llevando a cabo en este momento.

¹⁰Resolución de 16 de septiembre de 2014, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de septiembre de 2014 ("Boletín Oficial del Estado", número 232, de 24 de septiembre de 2014).

¹¹BOA de 10/07/2015, ORDEN de 26 de junio de 2015, del Consejero de Economía y Empleo, por la que se convocan las subvenciones otorgadas por el Instituto Aragonés de Empleo para la realización del Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción.

3. OBJETIVOS

El **objetivo general** de este informe de investigación es profundizar sobre la evolución del perfil de los usuarios y de la aplicación del Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción (PIMEI) en YMCA desde el año 2008 hasta la actualidad.

Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Saber cuáles son las acciones que se ejecutan en el programa para aumentar la inserción y la empleabilidad.
2. Establecer una comparativa entre los años 2008 y 2015 (excepto 2009-2010 por falta de datos) de cuál ha sido el grado de inserción de los usuarios que integran el programa.
3. Observar cómo ha variado el perfil de los usuarios
4. Reconocer el grado de satisfacción de los usuarios que han formado parte del PIMEI.

4. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

¿Qué entendemos por investigación social?

La investigación social que se desarrolla en este trabajo permite adquirir nuevas ideas sobre la evolución de los tipos de usuarios que han ido formando parte de los programas PIMEI en YMCA desde sus comienzos en el años 2008 hasta la actualidad. A través de esta observación se puede sacar un diagnóstico de cuáles son las necesidades y los problemas que en cada año han hecho que sea uno u otro el perfil del usuario del programa, es decir, se eligen en función de la realidad del momento en que se ejecuta.

Para ello intervienen factores económicos, políticos y sociales han ido variando, hemos pasado de usuarios que buscaban un empleo por integración social al perfil de un usuario que lo hace obligado por la necesidad que le ha llevado la crisis económica que estamos padeciendo. Dentro de esta investigación se pueden diferenciar tres aspectos a investigar:

- **Ámbito y campo de interés:** en este caso son personas desempleadas que se encuentra en búsqueda activa de empleo, que son objeto del programa y como ha sido su evolución desde el 2008 hasta el 2016.
- **Proceso de aplicación del método y técnicas:** hay que delimitar aquellas situaciones a las que se enfrentan los usuarios y los problemas a los que estos usuarios se enfrentan día a día a la hora de enfrentarse a la búsqueda o entrevistas de empleo.
- **Finalidad:** conocer cómo ha ido cambiando el perfil de los usuarios y los motivos que han propiciado este progreso.

A la hora de realizar un proyecto de investigación hemos elegido varios enfoques. Para este trabajo podemos elegir los siguientes tipos de investigación:

- Según Hernández Sampieri¹² (2007) el enfoque cuantitativo usa la recogida y el análisis de datos para dar respuesta a las preguntas de la investigación y observar si las hipótesis preestablecidas se cumplen o no. Para todo ello se cuenta con métodos estadísticos (conteo, medición numérica...) para instaurar modelos de cómo se actúa en una determinada población. En el apartado de análisis de datos se podrá comprobar esta premisa ya que a través de los datos facilitados por YMCA por medio de las memorias que se realizan todos

¹² Metodología de la investigación

los años observaremos las referencias sobre si han cambiado o no los perfiles de los participantes.

- La investigación básica/pura tiene como objetivo aumentar y conseguir un mejor conocimiento de la realidad social. Así después se puede explicar y elaborar teorías sobre el resultado obtenido. Estos resultados se pueden utilizar a un plazo de mayor o menor tiempo pueden encontrar aplicaciones prácticas, nuevas técnicas, crear procedimientos... Por medio de esta investigación se puede saber de primera mano cuáles son los posibles factores que afectan de forma directa a los usuarios de estos programas.
- También tiene parte de investigación descriptiva ya que busca cómo es un momento concreto de la realidad social, plantear el por qué. Por un lado se obtienen indicadores que se derivan de los objetivos de la investigación y por otro lado se obtiene una muestra de la población objeto de estudio.

Se trata del estudio de una población concreta, personas paradas que se encuentran en búsqueda activa de empleo. Se cuenta con usuarios que se envían desde INAEM y también con usuarios que pertenecen a YMCA y cumplen los mínimos exigidos para estar dentro.

En relación con este trabajo se hace un muestreo entre desempleados atendiendo a una serie de indicadores y de ese muestreo se hace una selección aleatoria de los futuros usuarios del programa de empleo.

La muestra se lleva a cabo con los rasgos que presentan los usuarios que han formado parte del PIMEI desde el año 2008 hasta la actualidad (PIMEI 2015-2016 que se está ejecutando en este momento), el cual ha pasado de ser en un momento inicial de 69 a 120 usuarios por año. El por qué de este aumento se debe a que según las entidades van consiguiendo objetivos de dicho programa van obteniendo mayor puntuación que trae como consecuencia el obtener de nuevo el programa y mayor número de usuarios. Esto supone que al tener más interesados desde YMCA también se da más trabajo porque hacen falta más orientadores que lleven todo esto a cabo porque el volumen de trabajo aumenta ya que a parte de esto desde orientación laboral se realizan otras tareas y programas laborales. El número de usuarios por año ha sido el siguiente:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| ▪ 2008-2009: 69 usuarios | ▪ 2012-2013: 121 usuarios |
| ▪ 2009-2010: No hay datos | ▪ 2013-2014: 127 usuarios |
| ▪ 2010-2011: 69 usuarios | ▪ 2014-2015: 127 usuarios |
| ▪ 2011-2012: 60 usuarios | ▪ 2015-2016: 100 usuarios |

Por parte de INAEM se hace una criba de personas desempleadas que se encuentren dentro de los requisitos que el programa de empleo pide cada año. Por ejemplo esta selección puede ser que se divida en tres sondeos que estén delimitados por edad, sexo, profesión, nacionalidad, número de meses en desempleo, formación...

El motivo por el cual se elige el estudio de esta población (evolución del perfil de desempleados) es para observar cual ha sido su cambio desde el principio de la crisis (año 2008) hasta la actualidad, puesto que el perfil de los usuarios a variado según han ido evolucionando las situaciones sociales en nuestro país y la precarización del empleo.

Vamos a observar unas líneas comunes: personas de 18 a 60 años que están parados y que se encuentran en búsqueda activa de empleo. Los indicadores que diferencian a este tipo de parados según las necesidades que se van pidiendo a lo largo de los años son los siguientes:

INDICADORES	TIPOS
SEXO	HOMBRE-MUJER
EDAD	18-60 AÑOS
NACIONALIDAD	ESPAÑOL-INMIGRANTE
POSIBLES PERFILES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MUJERES ✓ VIOLENCIA DE GÉNERO ✓ EXCLUSIÓN SOCIAL ✓ INMIGRACIÓN ✓ GITANOS ✓ DERIVADOS DE EMPLEO O FAMILIAS
NIVEL DE ESTUDIOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ PRIMARIOS ✓ ESO ✓ BACHILLER ✓ LICENCIADOS/DIPLOMADOS/GRADUADOS
EXPERIENCIA LABORAL	TIPO DE TRABAJO AL QUE SE ASPIRA

Técnicas e Instrumentos

Para la recopilación de datos necesarios para elaborar este proyecto he estado en contacto permanente tanto de forma presencial en YMCA como mediante WhatsApp y correo electrónico con las orientadoras que están involucradas en el programa para la obtención de los datos necesarios. En estas entrevistas he podido obtener tanto las ideas, los datos y los indicadores necesarios para elaborar el análisis de datos que aparecerá en páginas posteriores.

Una vez concretadas las ideas, se ha hecho una tabla con los indicadores, que hemos visto anteriormente, que han formado parte de los programas a lo largo de estos ocho años. Ordenar toda esta información de esta manera sistemática facilita el trabajo posterior.

5. ANÁLISIS DE DATOS

El objetivo de este apartado es observar la evolución de los perfiles de usuarios que han formado parte del PIMEI de YMCA desde su comienzo en el años 2008 hasta le PIMEI 2014/2015, a excepción del PIMEI 2009/2010 por falta de datos. Atenderemos a 7 indicadores que se muestran a continuación:

- 1) Nacionalidad y Género
- 2) Nivel de estudios y Género
- 3) Según la edad y Género
- 4) Perfil y Género
- 5) Usuarios que han cumplido los objetivos del programa
- 6) Tipos de contratos conseguidos
- 7) Valoración del programa por parte de los participantes

Los datos con los que vamos a trabajar están obtenidos de las memorias del PIMEI que realizan cada año (tiempo de duración del programa) las orientadoras laborales encargadas de llevarlo a cabo.

Antes de comenzar con un análisis de datos más detallado, se va a mostrar a continuación el número de usuarios y los tipos de perfiles que se han solicitado cada año del programa para que el estudio sea lo más claro posible.

La resolución de la convocatoria marca según el año un número de personas titulares y un tanto por ciento de reservas. Estos reservar forman parte del programa durante todo el año pero están ahí porque el PIMEI tiene un número mínimo exigido entonces si alguno se da de baja a lo largo del año esa persona reserva ya estará ahí, involucrada desde el comienzo del mismo.

- **Año 2008/2009:**

El grupo de usuarios quedó constituido por 69 personas, siendo 60 titulares y 9 reservas¹³, correspondiendo a los colectivos marcados por el INAEM en la resolución de la convocatoria.

- ✓ 5 inmigrantes
- ✓ 10 mujeres con problemas de integración laboral o víctimas de violencia de género
- ✓ 5 trabajadores en situación de exclusión social
- ✓ 20 jóvenes
- ✓ 20 mujeres

- **2009/2010**

De este año se desconocen los datos.

- **Año 2010/2011**

El grupo de usuarios quedó constituido por 69 personas, siendo 60 titulares y 9 reservas, correspondiendo a los colectivos marcados por el INAEM en la resolución de la convocatoria:

- ✓ 27 jóvenes menores de 31 años con más de 4 meses de inscripción en el INAEM.
- ✓ 27 personas mayores de 30 años con más de 4 meses de inscripción en el INAEM.
- ✓ 3 personas con discapacidad.
- ✓ 4 inmigrantes.
- ✓ 4 mujeres con problemas de integración laboral o víctimas de violencia de género.
- ✓ 4 personas en situación de exclusión social

¹³ El programa tiene que tener siempre un número de usuarios titulares, por ellos se incluyen dentro del programa un número determinado de reservas por si durante el año que dura el PIMEI alguno causa baja. Estos reservas actúan como un usuario más, con los mismos derechos y obligaciones.

- **Año 2011/2012**

El grupo de usuarios quedo constituido por 69 personas, siendo 60 titulares y 9

Reservas, correspondiendo a:

- ✓ 3 personas con discapacidad
- ✓ 5 inmigrantes
- ✓ 3 mujeres con problemas de integración
- ✓ 2 trabajadores/as en situación de exclusión social,
- ✓ 10 mujeres inscritas al INAEM durante 4 o más meses
- ✓ 10 jóvenes de 16 a 30 años de edad,
- ✓ 8 jóvenes de 16 a 30 años con baja cualificación,
- ✓ 4 mayores de 45 años parados de larga duración y con baja cualificación,
- ✓ 4 desempleados/as sector construcción con baja cualificación inscritos en INAEM como desempleados menos de 12 mes
- ✓ 7 desempleados/as de sectores en crisis y con baja cualificación
- ✓ 4 personas inscritas en INAEM que agotan desempleo a partir del 16/02/2011 y no tienen derecho a subsidio

- **Año 2012/2013**

El grupo quedó constituido por 121 personas, siendo 105 titulares y 10 reservas según los perfiles asignados por INAEM en la resolución de la convocatoria:

- ✓ 42 jóvenes entre 16 y 30 años de edad, de los cuales 25 eran mujeres y 17 hombres. Se incluyen los 5 reservas.
- ✓ 26 desempleados/as entre 31 y 45 años, de los cuales 19 eran mujeres y 18 hombres. Se incluyeron 7 reservas.
- ✓ 37 desempleados/as mayores de 45 años, siendo 19 mujeres y 18 hombres. Se incluyeron 4 reservas.

- **Año 20013/2014**

Atendiendo a la resolución del PIMEI 13-14 el grupo quedó constituido por 127 personas, siendo 110 titulares y 17 reservas. Su distribución por colectivos es la siguiente:

Titulares:

- ✓ 44 jóvenes de 16 a 30 años de edad, siendo 27 mujeres y 17 hombres.
- ✓ 22 desempleados/as de 31 a 45 años, siendo 12 mujeres y 10 hombres.
- ✓ 44 desempleados/as mayores de 45 años, siendo 22 mujeres y 22 hombres

Reservas:

- ✓ 5 jóvenes de 16 a 30 años de edad
- ✓ 7 desempleados/as de 31 a 45 años
- ✓ 5 desempleados/as mayores de 45 años

- **Año 2014/2015**

Atendiendo a la resolución del PIMEI 14-15 el grupo quedó constituido por 127 personas, siendo 104 en Zaragoza y 23 en Huesca. Su distribución por colectivos es la siguiente:

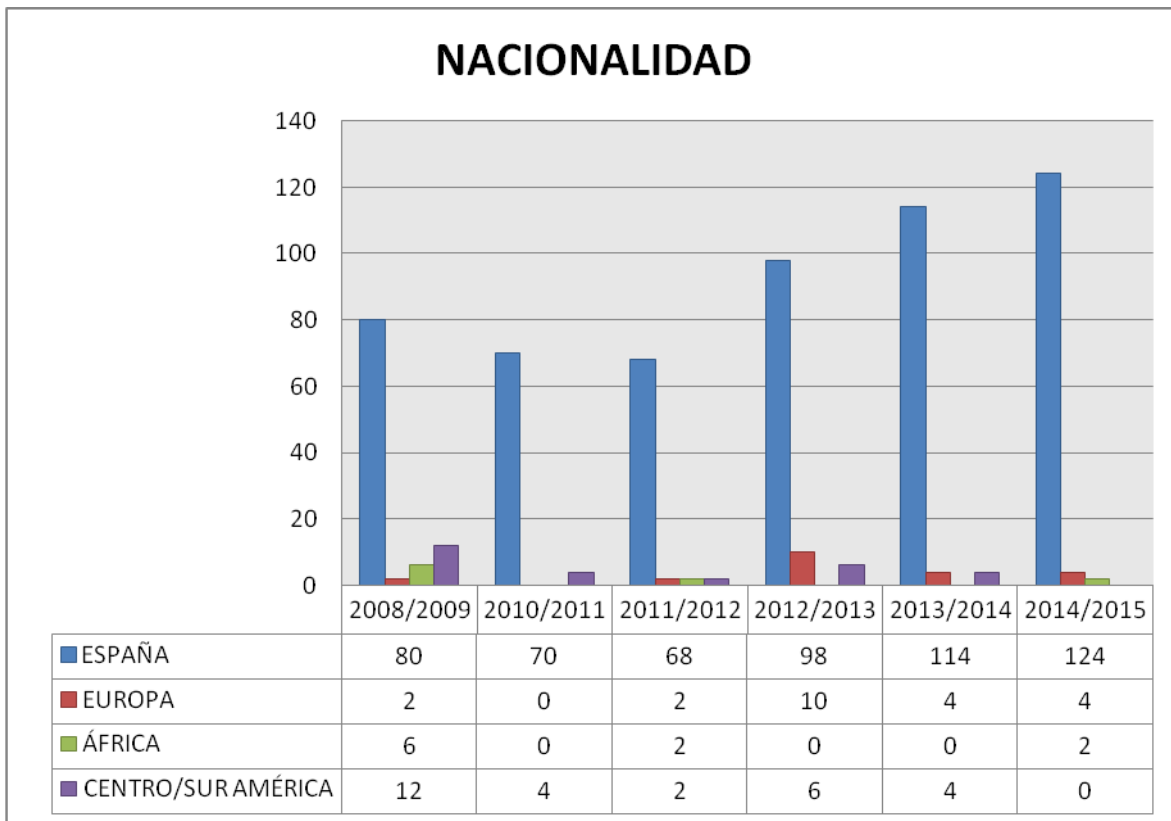
Titulares

- ✓ 39 jóvenes de 16 a 30 años de edad, siendo 17 mujeres y 22 hombres.
- ✓ 50 desempleados/as de 31 a 45 años, siendo 28 mujeres y 22 hombres.
- ✓ 38 desempleados/as mayores de 45 años, siendo 20 mujeres y 18 hombres

Del total de demandantes atendidos 7 personas tienen un grado de discapacidad y 4 son jóvenes inscritos en el sistema de garantía juvenil.

Ahora conociendo estos datos vamos a comenzar a desglosar los siguientes gráficos y tablas elaborados.

1. NACIONALIDAD



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

Este gráfico se ha realizado uniendo el número total de hombres y mujeres ya que las cifras totales de cada género eran las mismas durante todos los programas realizados. Podemos observar de forma detallada la nacionalidad procedencia desde el años 2008 hasta el año 2015 de los usuarios que han formado parte del PIMEI YMCA.

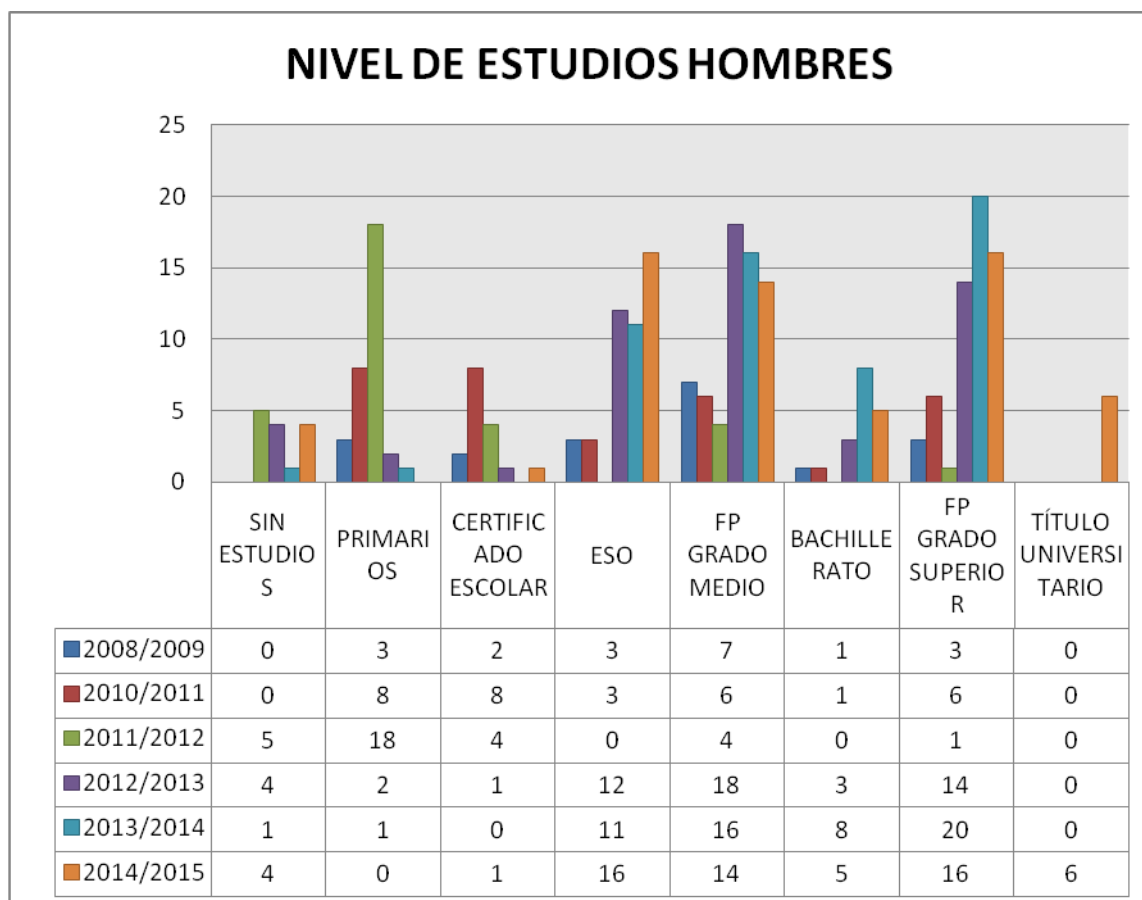
Distinguimos que la nacionalidad española es la más abundante a lo largo de todos los años seguida de personas procedentes de Centro y Sur América, resto de Europa y por último personas procedentes de África.

Vemos que el mayor número de usuarios son de nacionalidad española, seguidos de personas de Centro y Sur América, África y resto de Europa. Cabe destacar que el número de usuarios varía en función de los años ya que en los primeros programas el número total eran 69 personas ,mientras que el los últimos el número supera los 100 usuarios.

La segunda opción con más usuarios es la de origen latinoamericano. Posiblemente sea debido a que es uno de los colectivos más numerosos en relación con la inmigración que llega a nuestro país, ya que tienen a favor que el idioma y la cultura es bastante parecida, lo cual facilita mucho la comunicación tanto a la hora de buscar un empleo como el momento de ejecutarlo.

Cada año se marca un número mínimo de personas inmigrantes. En el año 2008/2009 fueron 5 inmigrantes, en el 2010/2011 son 4, en el caso del periodo 2011/2012 son 5, durante el programa de 2012/2013 esta cifra aumenta hasta 7 inmigrantes, en los programas de 2013 a 2015 no especifica un número exacto de inmigrantes como en los años anteriores. Que en algunos años se especifique el número de personas inmigrantes no quiere decir que no pueda haber más en otro tipo de perfiles. Por ejemplo, en el perfil de mujeres también pueden ser mujeres inmigrantes o en el perfil de desempleados mayores de 45 años también pueden ser inmigrantes, esto es, no existe incompatibilidad de perfiles entre ellos.

2. NIVEL DE ESTUDIOS

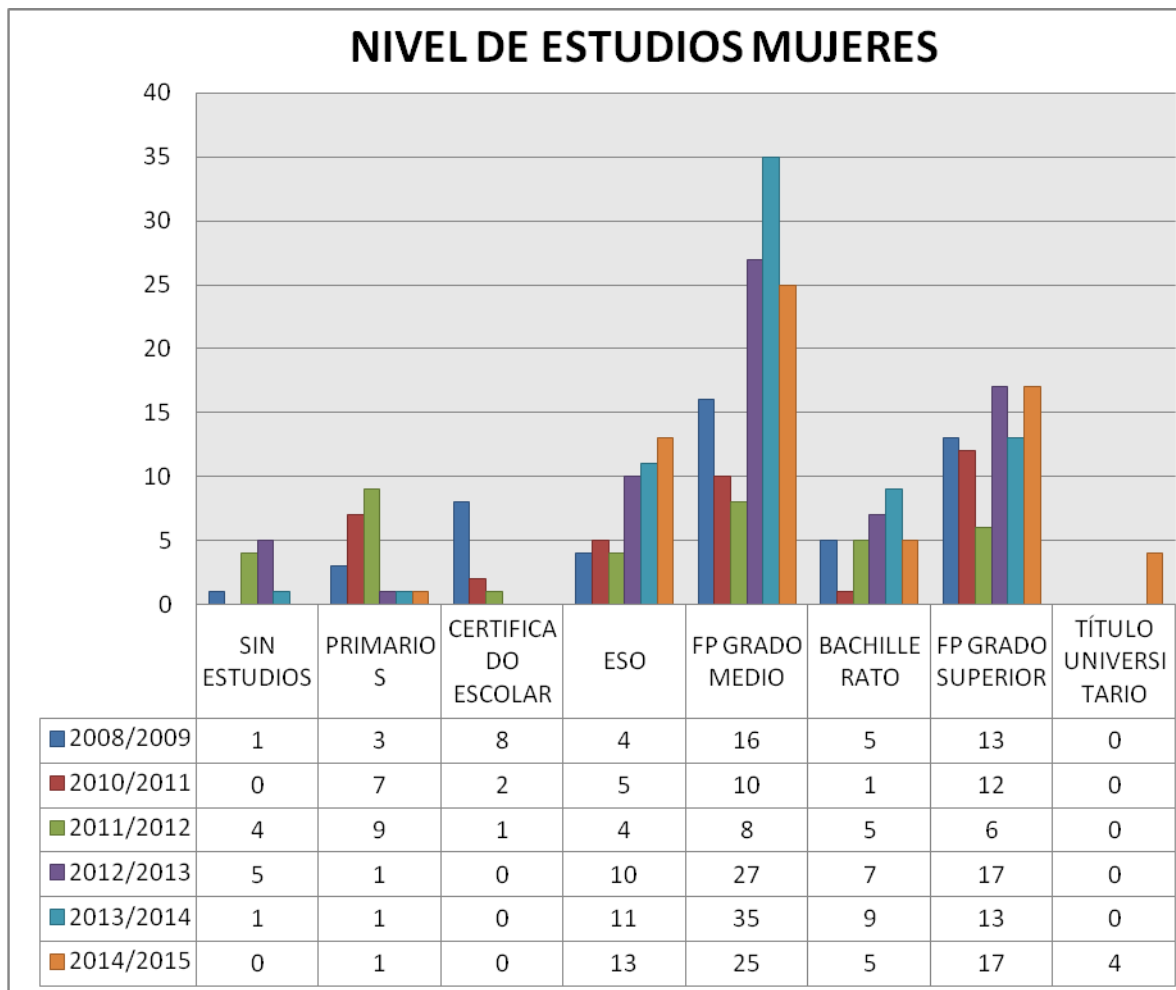


- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

Los hombres con estudios universitarios es el perfil que menos predomina, ya que cuenta con solo 6 usuarios que pertenecen al último programa del año 2014/2015, seguido de hombres sin estudios con 14 usuarios.

Con los datos que aparecen en la gráfica vemos que la media se encuentra en hombres que tienen estudios de formación profesional tanto de nivel medio como superior. Conociendo esto podemos predecir que los puestos de trabajo que este perfil de usuario buscaría serían aquellos que no tengan un trabajo muy especializado. Normalmente desde YMCA este tipo de usuario tiene experiencia en trabajos en fábricas, mecánica, ventas comerciales... que son trabajos que requieren estudios no superiores, que por otro lado es el tipo de oferta más abundante en la entidad.

En cuanto a las mujeres...



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

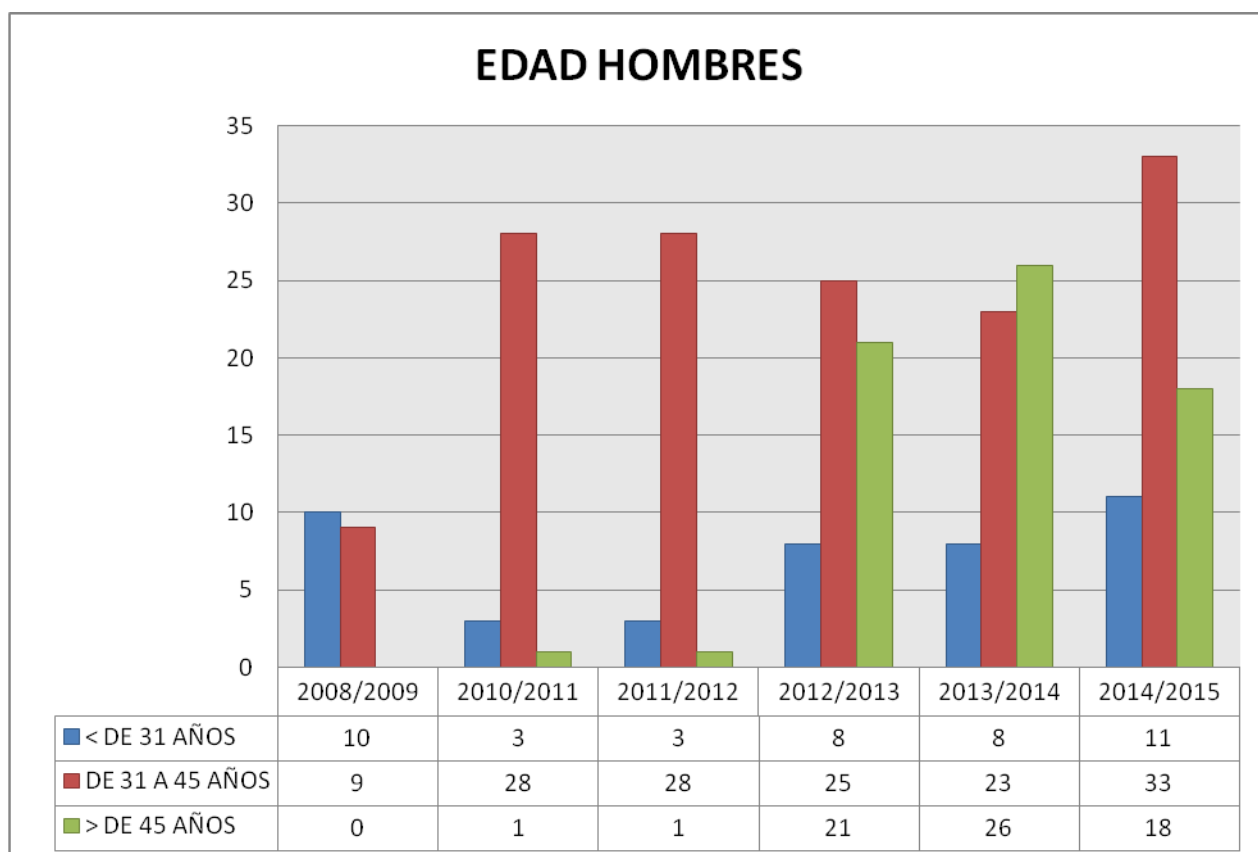
En lo referentes al nivel de estudios de las mujeres encontramos alguna similitud con los hombres ya que solo en el año 2014/2015 encontramos a 4 mujeres con estudios universitarios, en este caso son 2 menos que en el campo de los hombres.

Al igual que en el campo de los hombres el nivel que mayor número de mujeres se concentra en los estudios de formación profesional de medio y alto grado. Aunque en este caso el número es bastante superior ya que se cuenta con 121 mujeres con una FP de grado medio y 78 mujeres con FP de grado superior. Los puestos de trabajo que más se relacionan en función de los estudios son mayoritariamente de administrativas, comerciales, teleoperadoras y dependientas aunque cada vez son más el número de mujeres que trabajan en fábricas, puestos que hasta hace pocos años eran mayoritariamente masculinos.

En líneas generales podemos decir que los estudios medios son los que más abundan a lo largo de los siete programas que se han realizado hasta el momento. Esto traducido a la búsqueda de empleo crea como resultado trabajos de baja-media cualificación maquillados por algún curso de formación para trabajos más específicos como por ejemplo carnet de carretillero o puente grúa.

Esta gráfica la podemos equiparar a la emitida por el INE recientemente en la que muestra que la tasa de riesgo de pobreza se puede dividir según el nivel de estudios ya que el 29,1% de la población que tiene un nivel educativo equivalente a primera etapa de educación secundaria estaba en riesgo de pobreza en la ECV (Encuesta de Condiciones de Vida) de 2014 (con ingresos del año 2013). En cambio, si lo que tienen es la educación superior, la tasa disminuye hasta el 10,2%.

3. EDAD



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

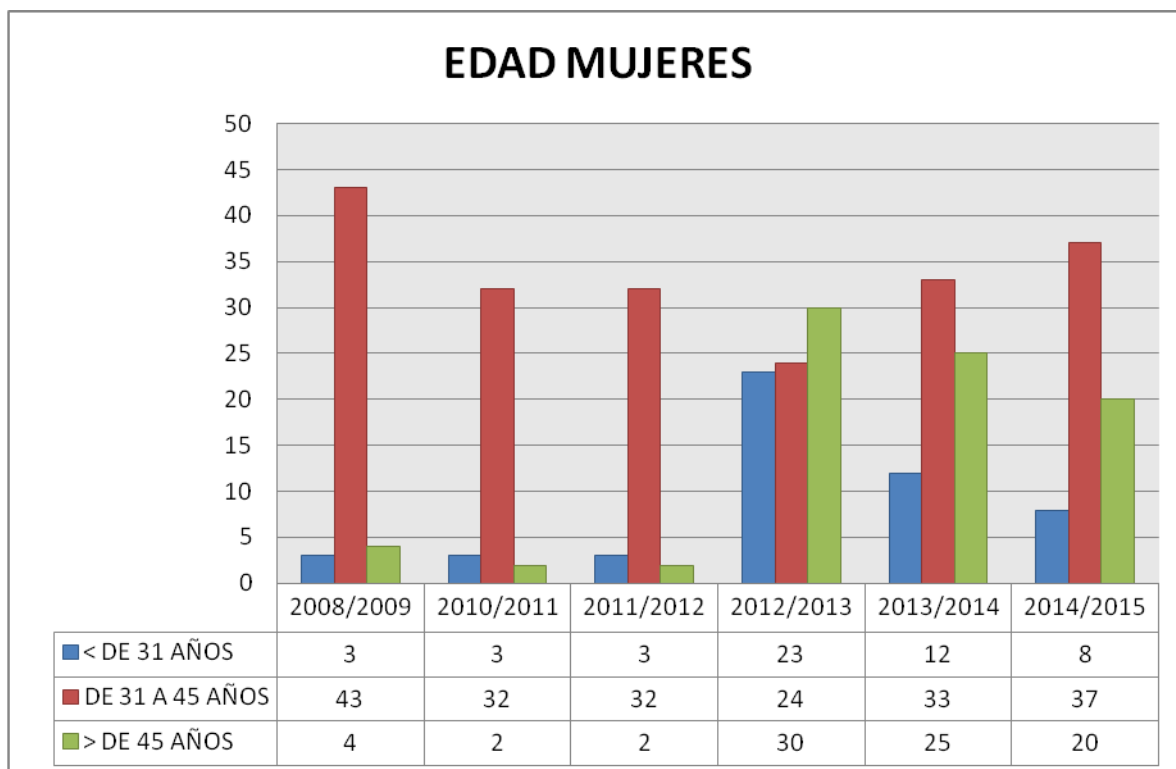
La edad de los usuarios del programa se divide en tres grupos:

- a) 18-31 años (algún caso excepcional de 16 a 18 años): Jóvenes
- b) Entre 31 y 45 años ("Colectivo de adultos): Adultos
- c) Más de 45 años: Mayores

En el caso de los hombres podemos ver que el grupo que mayor número de usuarios se concentra y va de menos a más es el grupo de los adultos ya que se pasa de los 9 usuarios hombres en el año 2008/2009 a los 33 en el años 2014/2015.

En el lado opuesto encontramos el grupo de jóvenes que a excepción de los años 2010-2012 que contaba con tan solo 3 usuarios, el resto ha sido bastante estables con una media de 9 usuarios.

Puede resultar llamativo el caso de los mayores de 45 años ya que en los primeros programas eran muy pocos y a medida que avanzaban los programas el número de este perfil de usuarios iba aumentando, casualidad o no, con el impacto más fuerte de la crisis sobre el empleo en España.



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

Al igual que en el campo de los hombres, los grupos de edad de mujeres también se dividen en:

- a) 18-31 años (algún caso excepcional de 16 a 18 años): Jóvenes
- a) Entre 31 y 45 años ("Colectivo de adultos): Adultos
- b) Más de 45 años: Mayores

Al igual que los hombres, es el perfil de mujeres en edades comprendidas entre los 31 y 45 años el más poblado y con bastante diferencia respecto de los otros dos campo de edad. Llama la atención que el primer año que se hizo el programa es el año que más mujeres concentró. Esto puede ser debido a que en el 2008 el PIMEI en YMCA se destinaba sobre todo a mujeres ya que era un perfil con la tasa de desempleo muy descompensada con respecto a la tasa de paro de los hombres. Este tramo de edad también coincide con el periodo en que muchas mujeres deciden dejar a un lado de forma temporal su empleo para dedicarse a formar una familia ya que en nuestro país a día de hoy resulta muy complicado poder conciliar la vida laboral con la vida familiar de las mujeres.

La edad de personas que pueden entrar a formar parte del PIMEI es desde los 18 años hasta los 65 años, en algún caso podemos encontrar algún usuario/a en edad comprendida entre los 16 y 18, pero son casos excepcionales. Esto es debido a que la mayoría de empresas prefieren trabajadores que sean mayores de edad debido a que suelen ser personas más responsables, tienen carnet de conducir,

mayor experiencia tanto a nivel de estudios como laboral... La división de la edad en estas tres franjas se hace así para definir y ordenar a los usuarios.

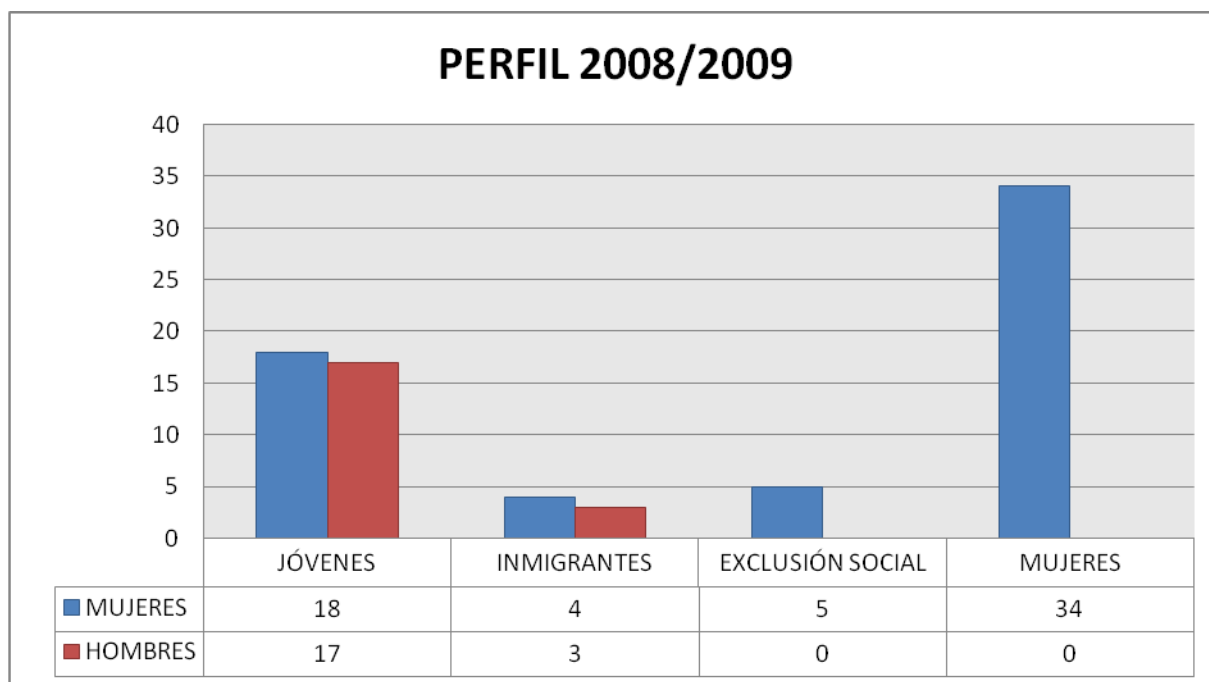
El perfil de 18 a 31 años es denominado como el "colectivo de jóvenes". Este colectivo debido a su corta edad posiblemente es el que menos experiencia laboral tiene pero suelen ser los que más formados están por lo que aspiran a puestos de trabajo de mayor cualificación.

La franja de edad de 31 a 45 años se les denomina "colectivo de adultos", en esta sector encontramos perfiles de todo tipo. Usuarios con cualificación que buscan trabajos estables de acuerdo con su formación y experiencia laboral, usuarios que terminaron los estudios mínimos y tienen un perfil de empleo medio, mujeres que trabajaban y dejaron su trabajo para dedicarse a la maternidad y que ahora vuelven a estar activas en el mercado laboral.... esta zona de edad es la que más alternativas diferentes tiene en cuanto a la cualificación y puesto que se busca.

Y para terminar encontramos el "colectivo de mayores" que corresponde a aquellos usuarios mayores de 45 años. En este colectivo encontramos a los usuarios que mayor problema tienen a la hora de buscar trabajo debido, sobre todo, a que a partir de 45 años se consideran "viejos/as" para trabajar. También en este periodo se encuentra un porcentaje muy elevado de hombres que se dedicaban a la construcción y que con la llegada de la crisis este sector fue el que más sufrió el desempleo.

4. TIPOS DE PERFIL

Estas gráficas que se van a mostrar a continuación han tenido que ser realizadas por años de PIMEI ya que los perfiles que se piden desde INAEM varían en función de las necesidades de los desempleados.



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

Dentro del perfil de mujeres hay que saber que de esas 34 mujeres, 11 son mujeres con problemas de integración laboral o víctimas de violencia de género. Se eligieron estos perfiles porque son los que aparecían en la resolución de la convocatoria emitida en el BOA en la que el INAEM consideró que estos perfiles tenían un alto nivel de desempleo.

La formación del grupo de usuarios se ha realizado a través de dos vías:

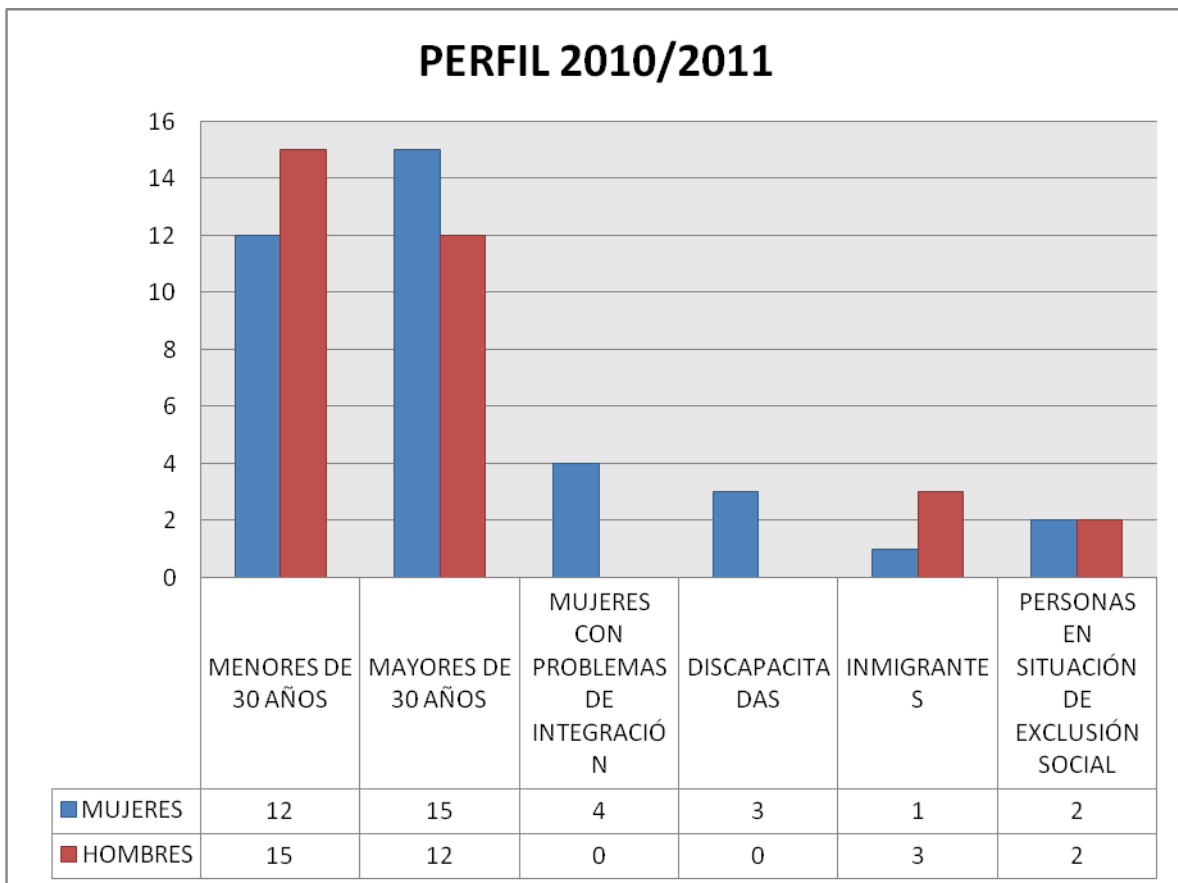
- Usuarios derivados del INAEM, a través de la oficina de Pablo Gargallo
- Usuarios captados directamente desde YMCA, a través de diferentes acciones informativas.

Desde la oficina de Pablo Gargallo del INAEM se realizaron diversos sondeos atendiendo a las características de los perfiles asignados al Programa de Inserción para el Empleo desarrollado por YMCA.

Las personas sondeadas fueron citadas a sesiones informativas donde se explicaron los objetivos del programa, los beneficios de participar en el mismo y los requisitos para poder formar parte de éste.

Desde YMCA se llevó a cabo una labor informativa del programa a través del envío correos electrónicos a usuarios, voluntarios y colaboradores de la Asociación con el objetivo de informar y de proporcionar a los mismos la posibilidad de participar en el Programa de Inserción en el Empleo. Por otro lado, también se informó a diferentes servicios y recursos con los que se mantiene una colaboración, como son los C.M.S.S. Delicias y Oliver, Consolida Oliver, Cruz Roja, Cáritas e IAM, entre otros, con el fin de incorporar al programa a personas con riesgo de exclusión social o con problemas de integración laboral.

Parte de las personas derivadas de estos servicios, se personaron en YMCA para recibir la información pasando a formar parte del programa las interesadas en el mismo.



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

La formación del grupo de usuarios se ha realizado a través de dos caminos:

- Usuarios derivados del INAEM a través de la oficina de Pablo Gargallo
- Usuarios captados directamente desde YMCA a través de diferentes acciones informativas.

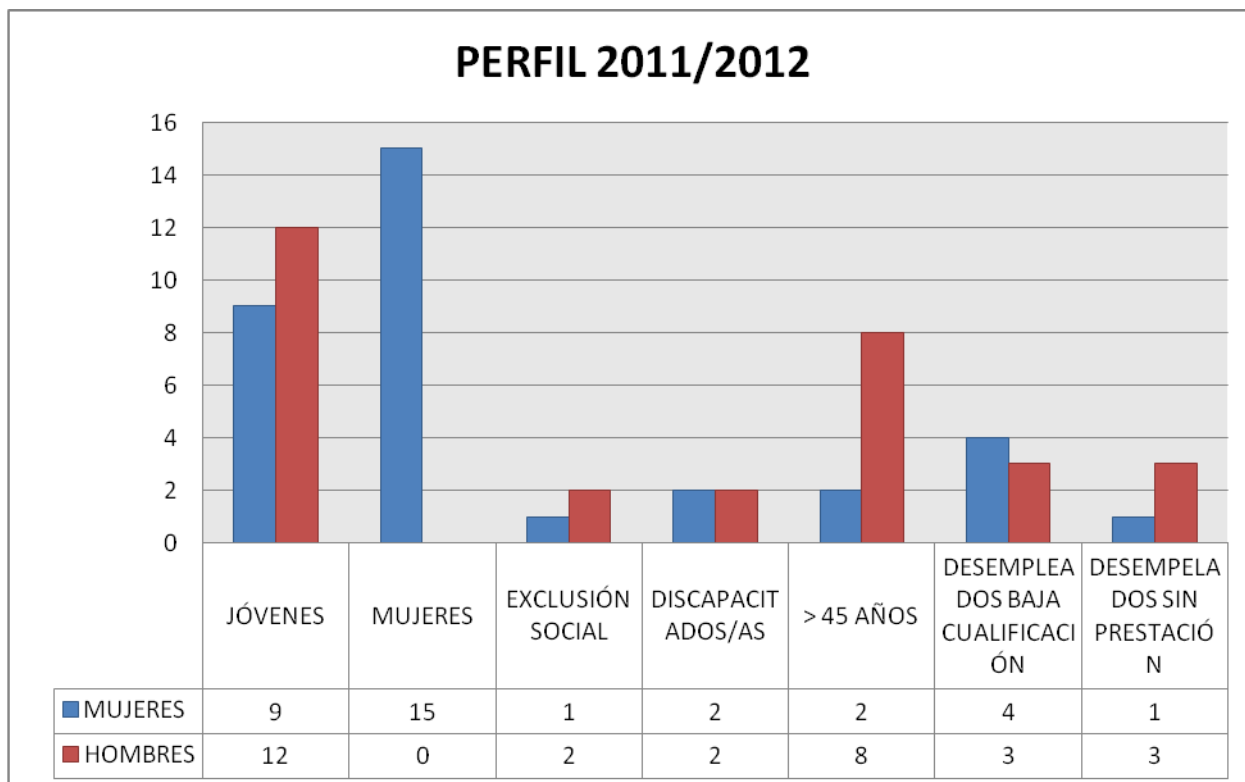
Desde la oficina de Pablo Gargallo del INAEM, al igual que en el programa del año anterior, se realizaron varios sondeos atendiendo a las características de los perfiles determinados al Programa de Inserción para el Empleo desarrollado por YMCA Zaragoza.

Las personas sondeadas fueron citadas a sesiones informativas tanto en la oficina del INAEM de Pablo Gargallo como en el local de YMCA. En las mismas se explicaron los objetivos del programa, beneficios de participar en éste y requisitos para poder formar parte del mismo.

Desde YMCA se envió información por correo ordinario a todos los Centros Municipales de Servicios Sociales, a los Centros de Salud, academias de formación y asociaciones que trabajan con el perfil de discapacitados, donde se explicaban las características del programa para posterior derivación.

El grupo de usuarios quedó constituido por 69 personas, siendo 60 titulares y 9 reservas, correspondiendo a los colectivos marcados por el INAEM en la resolución de la convocatoria.

Como se puede apreciar en la tabla, en esta ocasión se empezaban a notar los primeros estragos de la crisis y los perfiles de desempleados aumentaban y se especificaban más los sectores a los que había que intentar favorecer en materia de desempleo.



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia; PLD= parados de larga duración).

El PIMEI del año 2011/2012 al igual que los dos años anteriores sigue el mismo procedimiento de elección de usuarios a través del INAEM de Pablo Gargallo, usuarios de YMCA y otros Centros Municipales de Servicios Sociales, Centros de Salud... así como en número total de usuarios que fue el mismo, 60 titulares + 9 reservas.

La diferencia con respecto a años anteriores la encontramos en los aspectos, es decir, la gente que va a formar parte del programa.

Dentro del perfil de jóvenes hay dos subcategorías: primero jóvenes de 16 a 30 años y en segundo lugar jóvenes de 16 a 30 años con baja cualificación.

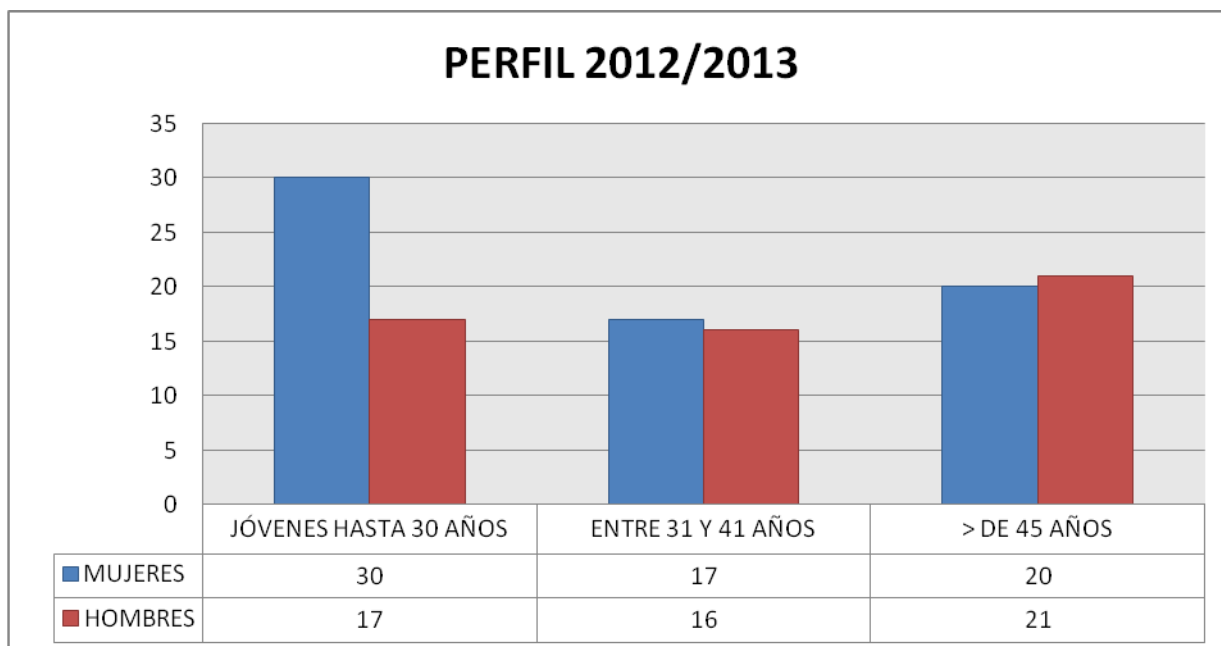
Mujeres mínimo 4 meses o más apuntadas al INAEM y mujeres con problemas de integración.

Personas de + de 45 años PLD con baja cualificación y PLD con baja cualificación con más de un año en el paro.

Vemos que el número de hombres y mujeres es bastante similar en las diferentes categorías a excepción de los parados mayores de 45 años.

En este contexto se pueden hacer dos lecturas que nos pueden acercar a el por qué se da esta situación:

1. El número de mujeres mayores de 45 años que se encuentren en búsqueda activa de empleo es mucho menos respecto a los hombres ya que suelen ser mujeres que se han dedicado de forma tradicional al cuidado de la casa y de los hijos mientras el marido iba a trabajar.
2. En el sector de los hombres vemos que el número va aumentando conforme la crisis va afianzándose en nuestra sociedad. Con la llegada de dicha crisis las personas más vulnerables al despido son las personas mayores de 45 años que por otro lado son las que más difícil tienen el encontrar un nuevo empleo. El sector de la construcción ha sido uno de los que más afectado se ha visto por la crisis. Es un tipo de trabajo con un porcentaje mayoritario de hombres con una edad media de 40/45 años que se han visto afectados de un día para otro con la situación que vive nuestro país desde el año 2008.



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

En este caso el programa de empleo cambia de oficina de INAEM siendo en este caso Ranillas en vez de Pablo Gargallo y también aumenta el número total de usuarios pasando de un total de 69 usuarios a 121.

La formación del grupo de usuarios se ha realizado a través de dos sendas:

- Usuarios derivados del INAEM a través de la oficina de
- Usuarios captados directamente desde YMCA a través de diferentes acciones informativas.

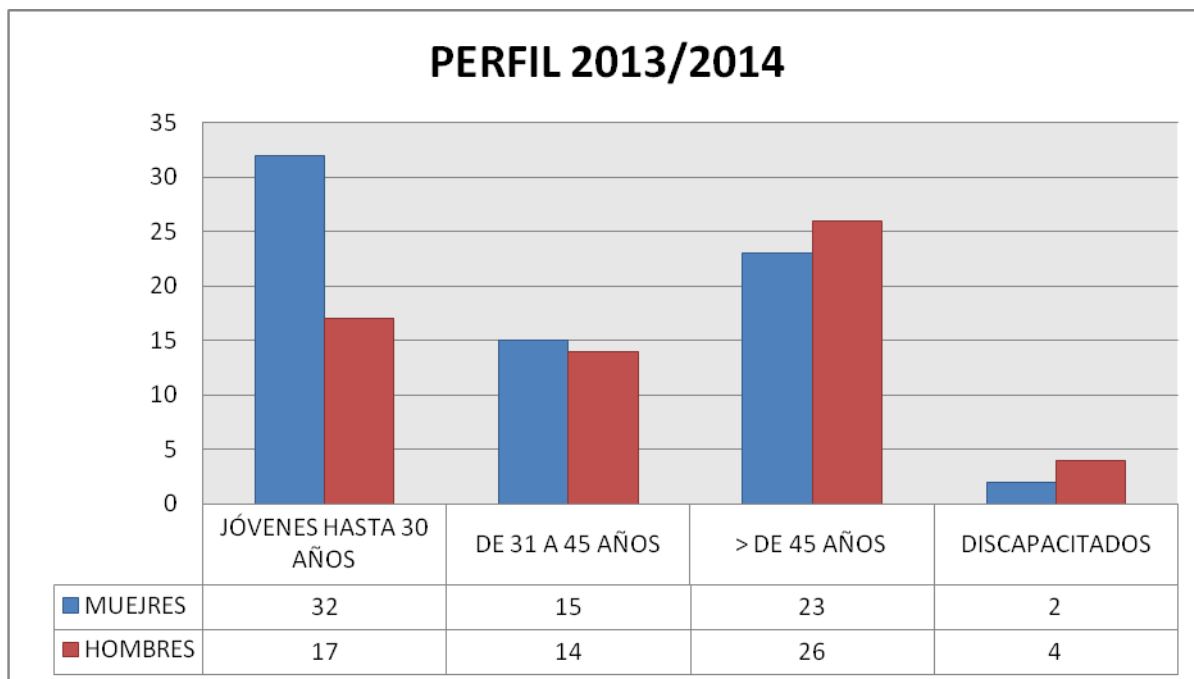
Desde la oficina de Ranillas características de los perfiles asignados al Inserción Laboral desarrollado por YMCA Zaragoza.

El grupo de usuarios quedo constituido por 121 personas, 105 titulares +16 reservas perteneciendo a los necesidades marcadas por el INAEM en la resolución de la convocatoria emitida por el BOA.

Dentro de los perfiles marcados en el gráfico cabe hacer varias distinciones que se van a señalar a continuación.

1. Parados de larga duración mayores de 45 años: 5 mujeres y 4 hombres.
2. Desempleados en riesgo de exclusión social. Fueron un total de 21 usuarios repartidos de la siguiente forma:
 - 3 personas discapacitadas
 - 7 inmigrantes
 - 6 mujeres con problemas de integración social
 - 5 personas en riesgo de exclusión social

Viendo la evolución de los tipos de usuarios que se van pidiendo podemos ver que cada año se van focalizando las áreas con mayor desempleo y se intenta trabajar con aquellas que son más vulnerables para prevenir y evitar la exclusión social de ese tipo de desempleados.



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

En este año el programa vuelve a cambiarse de oficina de INAEM y se amplía a YMCA Huesca y pasa de Ranillas a Doctor Cerrada en el caso de Zaragoza y la oficina de Barbastro en la ciudad de Huesca.

La formación del grupo se realizó a través de sondeos realizados por las oficinas de referencia. En el caso de Zaragoza la oficina de referencia fue la de Doctor Cerrada y en el caso de Huesca la oficina de referencia fue la de Barbastro.

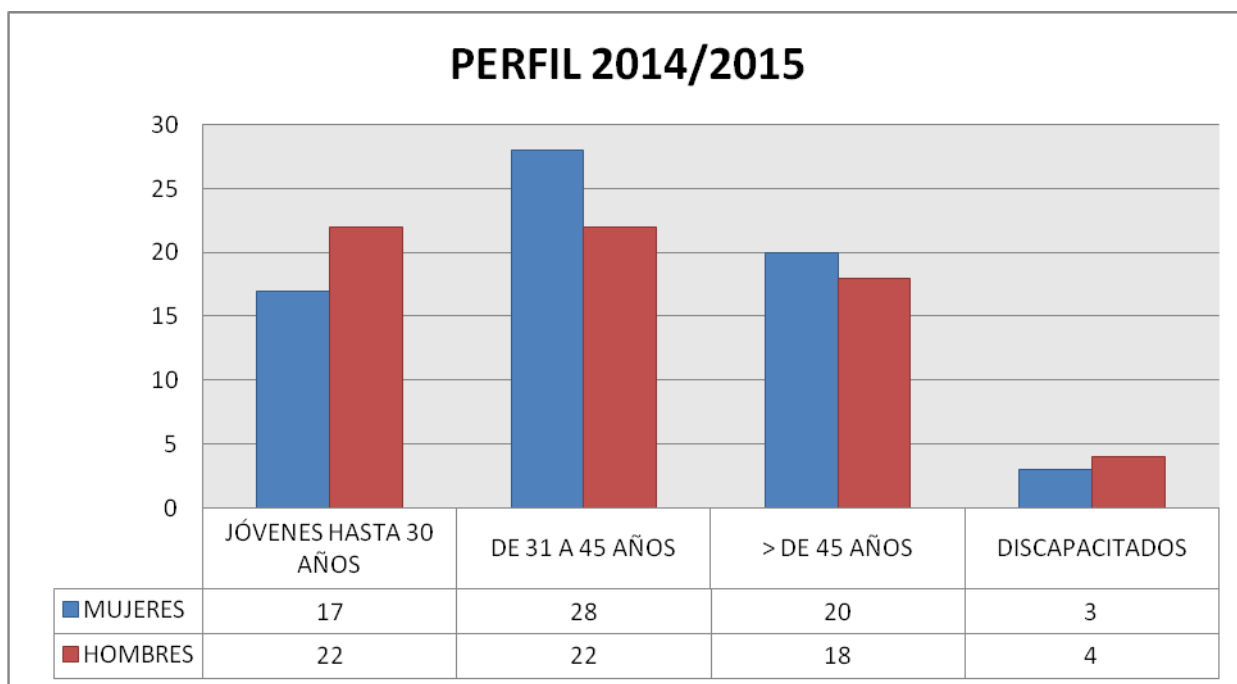
Las personas sondeadas fueron citadas a sesiones informativas dónde se explicaron los objetivos del programa, características, beneficios de participar en éste y requisitos para poder formar parte de él. En el caso de Zaragoza, la entidad colaboró en la captación de usuarios especialmente proponiendo casos con especiales dificultades de inserción.

Atendiendo a la resolución del PIMEI 13-14 el grupo quedó constituido por 127 personas, siendo 110 titulares y 17 reservas. En el caso de Zaragoza, la entidad colaboró en la captación de usuarios especialmente proponiendo casos con especiales dificultades de inserción.

Atendiendo a la resolución del PIMEI 13-14 el grupo quedó constituido por 127 personas, siendo 110 titulares y 17 reservas.

Del total de demandantes atendidos 6 personas poseen discapacidad. La distribución geográfica de los participantes es la siguiente:

- Zaragoza: 86 usuarios (75 titulares y 11 reservas)
- Huesca: 41 usuarios (35 titulares y 6 reservas).
 - ✓ Huesca capital: 12
 - ✓ Binéfar: 11
 - ✓ Barbastro: 12



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

La formación del grupo se realizó a través de sondeos realizados por las oficinas de referencia. En el caso de Zaragoza la oficina de referencia fue la de Doctor Cerrada y en el caso de Huesca la oficina de referencia fue la de Huesca.

Las personas sondeadas fueron citadas a sesiones informativas dónde se explicaron los objetivos del programa, características, beneficios de participar en éste y requisitos para poder formar parte de él. En el caso de Zaragoza, la entidad colaboró en la captación de usuarios con especiales dificultades de inserción.

Atendiendo a la resolución del PIMEI 14-15 el grupo quedó constituido por 127 personas, siendo 104 en Zaragoza y 23 en Huesca.

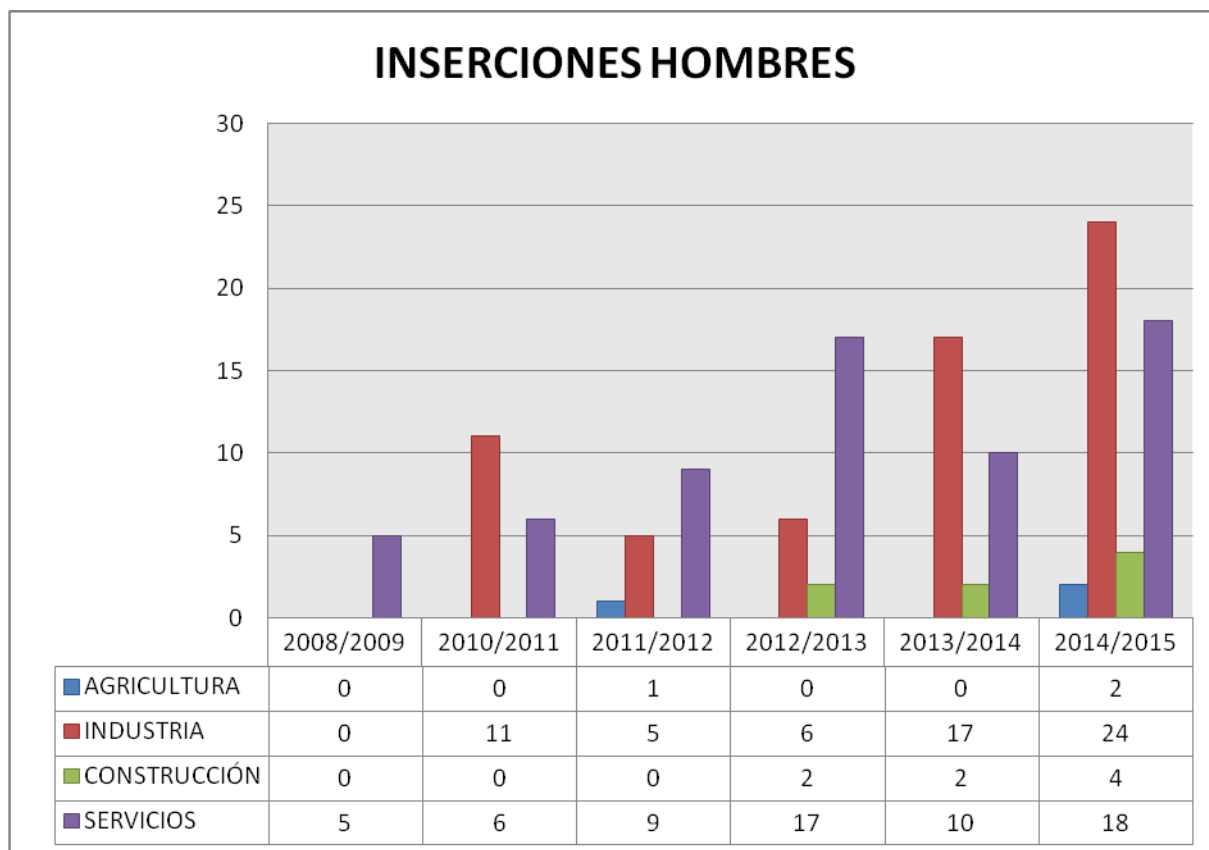
Del total de demandantes atendidos 7 personas poseen discapacidad y 4 son jóvenes inscritos en el sistema de garantía juvenil (1 mujer/3 hombres).

La distribución geográfica de los participantes es la siguiente:

- Zaragoza: 104 usuarios
- Huesca: 23 usuarios
 - ✓ Huesca capital: 9
 - ✓ Binéfar: 14

5. INSERCIONES

En este capítulo aparecerán todos los usuarios que han conseguido los objetivos marcados por el programa, es decir, que han llegado a cumplir todos los requisitos planteado por el IANEM, trabajar un mínimo de 6 meses.



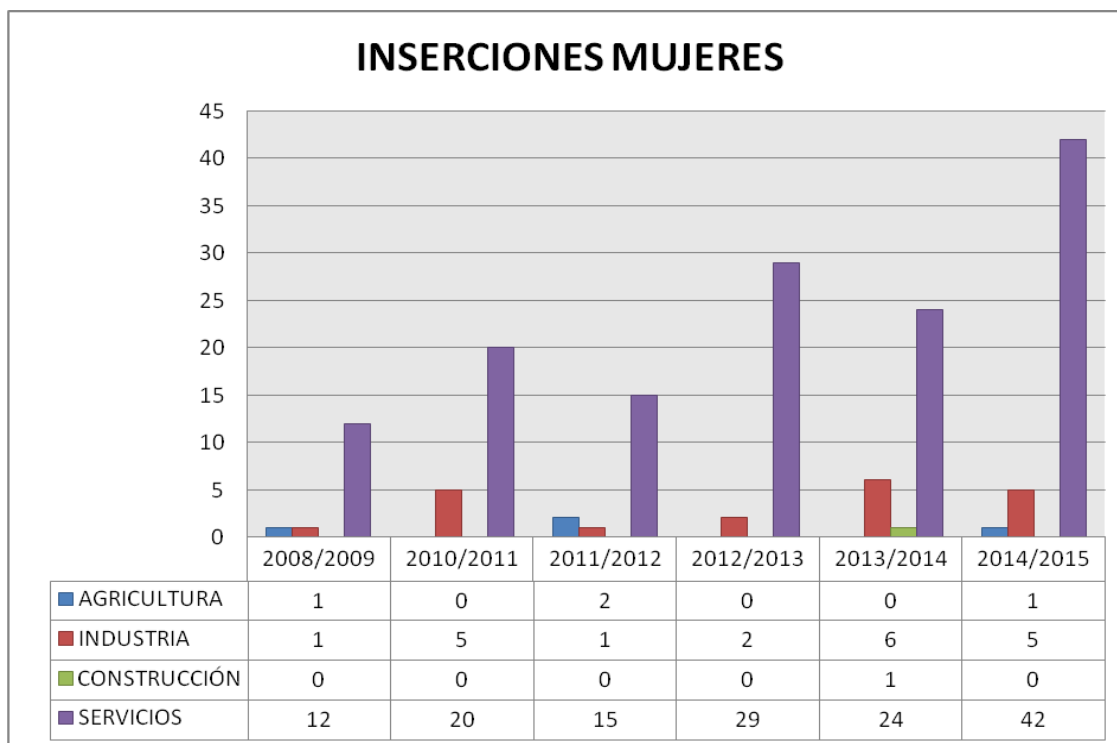
- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

En el campo de los hombres, a excepción del primer año que se hizo el PIMEI que los usuarios solo trabajaron en el sector servicios, el resto de los años encontramos usuarios que han trabajado en diferentes ámbitos repartidos en los siguientes sectores:

- Agricultura
- Industria
- Construcción
- Servicios

Los sectores que menos empleados han tenido son la agricultura y la Construcción. Son dos sectores en los que el trabajo es duro y la crisis los ha perturbado de forma muy fuerte, sobre todo en el segundo. Por el lado contrario, tenemos el sector industria y sector servicios que son los ámbitos de

empleo más destacados. Durante los primeros programas había más hombres que se dedicaban al sector servicios pero en los últimos la industria le está ganando la partida.



- (Datos obtenidos de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

Se puede observar claramente que existe un porcentaje muy elevado de mujeres que se dedican al sector servicios (dependientas, camareras, cocineras, teleoperadoras...) aunque como aspecto destacable podemos ver que en los últimos años se está dando un repunte en el sector industrial en el ámbito femenino.

El objetivo del programa es la inserción laboral de personas desempleadas, para conseguir dicha inserción deben trabajar como mínimo 180 días (6 meses).

En líneas generales destaca que el sector servicios tiene una amplia mayoría de usuarios trabajando respecto de los otros sectores.

En el cómputo global de inserciones tenemos los siguientes datos destacables:

- ✓ 2008/2009: el 78% de los usuarios trabajaron a lo largo del programa de los cuales el 30% consiguieron el objetivo del programa.
- ✓ 2010/2011: 95% de las personas trabajaron y el 41 % consiguieron la inserción.
- ✓ 2011/2012: en este caso trabajaron el 87% de los usuarios y 45% llegaron al objetivo.
- ✓ 2012/2013: El 74% trabajaron en algún momento del programa y se insertaron el 42,9% de las personas.
- ✓ 2013/2014: del 90% de usuarios lo consiguieron el 59,2% de usuarios.
- ✓ 2014/2015: del 87,4% de usuarios que pudieron trabajar el 72,44% se insertaron laboralmente.

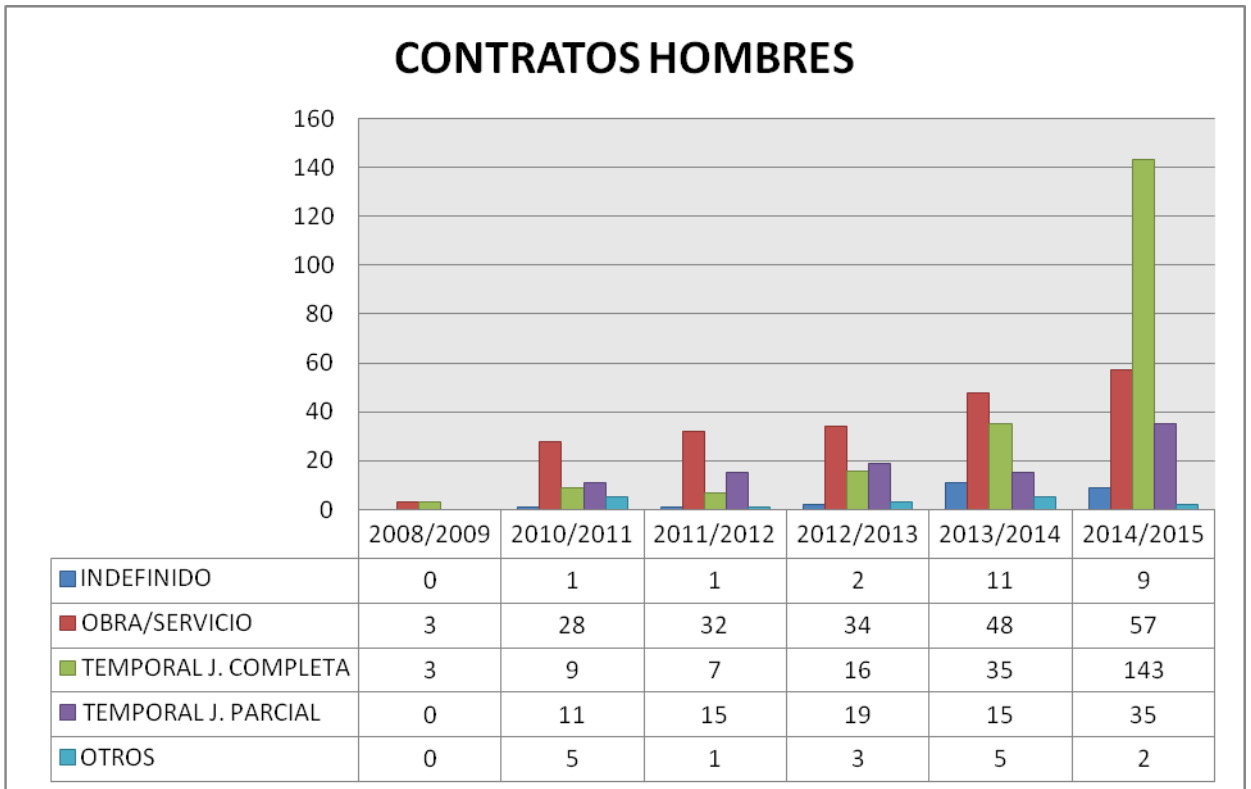
Como conclusión de este apartado de inserciones vemos que conforme han ido pasando los años el programa ha ido mejorando la consecución de objetivos en un ámbito difícil como es conseguir empleo de una forma más o menos estable llegando a alcanzar porcentajes de éxito bastante elevados como el del PIMEI 2014/2015.

6. TIPOS DE CONTRATO¹⁴

Para ponernos en situación a continuación se va a explicar brevemente en qué consiste cada uno de ellos siguiendo la definición enunciada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España:

- 1) **Contrato indefinido:** Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito. El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.
- 2) **Contrato Temporal:** El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial. El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.
- 3) **Contrato de obra/servicio:** Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años. Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.
- 4) Otros se refiere a autónomos, prácticas remuneradas...

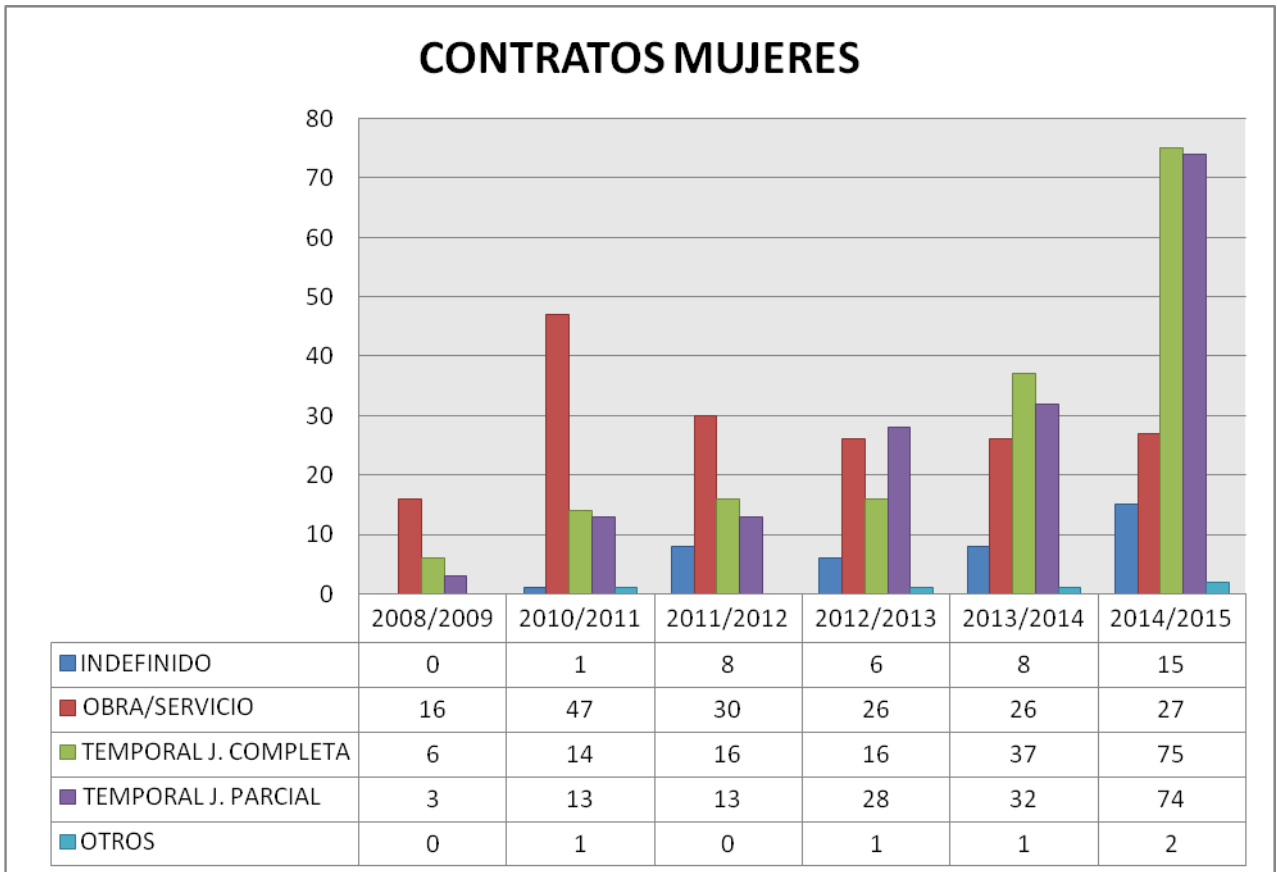
¹⁴Una misma persona puede tener varios contratos de trabajo, incluso para la misma empresa en el mismo puesto.



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

Durante los primeros programas podemos ver que el número de contratos era menor y conforme van pasando los años este número se va elevando de forma sustancial. Hasta el año 2013 el tipo de contrato que más se daba era el de obra o servicio pero durante el último programa el contrato temporal de jornada completa ha tenido un ascenso muy elevado superando los 140.

Durante el último programa se han disparado de forma sustancial los contratos temporales, sobre todo los de jornada completa. Por el contrario nos encontramos que los contratos indefinidos han sido los que menos usuarios han firmado.



- (Datos obtenido de las memorias YMCA; tablas y gráficos de elaboración propia)

En el caso de las mujeres no hay tanta diferencia en el tipo de contrato, es más, el contrato temporal a jornada completa y parcial son los que más se dan en el último programa desarrollado.

El incremento del contrato temporal a tiempo parcial es una alternativa para aquellas mujeres que quieren trabajar pero a la vez tienen que hacerse cargo de sus hijos.

En la gráfica podemos ver que los contratos de obra/servicio y los temporales son los que más se dan entre las personas que forman parte del PIMEI.

Otro dato que resulta curioso es que la diferencia del número de contratos que hay entre el primer PIMEI y el último es bastante desmedida ya que en 2008/2009 fueron un total de 31 contratos y en el de 2014/2015 la cifra alcanza los 218 contratos. Aunque sabemos que en los últimos programas el número total de usuarios es mayor también nos encontramos en una situación laboral bastante peor que la que había al comienzo de la crisis en el 2008.

7. VALORACIÓN DE LOS USUARIOS

La valoración que hacen los usuarios de su participación y funcionamiento del programa es más que positiva. Para conocer el grado de satisfacción y poder plasmarlo, a la finalización del programa se les pasa un cuestionario¹⁵ anónimo compuesto por 49 preguntas cerradas y una última de sugerencias en la que pueden expresar si lo desean todo aquello que consideren oportuno.

Las orientadoras a medida que el programa va avanzando y tienen tutorías con los usuarios se dan cuenta de aquellos usuarios que están contentos, aquellos que modificarían aspectos y si esos cambios son posibles y beneficiosos se llevan a cabo, y aquellos que no se encuentran bien o pasan de todo. Aún así, se les pasa este cuestionario para tener una mayor certeza y así los usuarios pueden expresarse con la libertad que les otorga el anonimato de dicho cuestionario.

Las preguntas que aparecen están relacionadas con los siguientes indicadores:

- Información
- Acogida
- Atención y disponibilidad
- Horario de atención
- Instalaciones de las tutorías
- Instalaciones de las acciones
- Frecuencias de las tutorías
- Utilidad de las tutorías

Y estas se puntúan en función de:

- Muy buena
- Buena
- Mala
- Muy mala
- Abstención

Observando los porcentajes¹⁶ obtenidos de los programas realizados hasta el momento podemos concluir que alrededor del 95% de los usuarios puntúan los indicadores entre muy buena y buena.

¹⁵ El modelo de cuestionario aparece al final de este trabajo en el apartado de anexos.

¹⁶ Los resultados de estos cuestionarios se encuentran en el apartado de anexos

Teniendo en cuenta que el programa se hace desde el 2008 y sobre todo, la situación que tienen las personas desempleadas es una puntuación muy elevada que anima a seguir trabajando en beneficio de estos usuarios.

Algunos de estos comentarios anónimos de estas encuestas son:

- “Me ha parecido todo muy correcto, dadas las circunstancias actuales los chicos hacen lo humanamente posible y me tienen al tanto de ofertas y cursos así que no tengo ninguna queja.”
- “Me parece que la calidad del servicio es excepcional, profesionalidad y dedicación”. (PIMEI 2012/2013)
- “Uno de los puntos fuertes de este programa son las personas que lo imparten y forman, siempre cercanas y preocupadas por ayudar a encontrar trabajo”. (PIMEI 2013/2014)

También son de gran utilidad ya que sirven como elemento de mejora para próximos programas.

6. CONCLUSIONES

Después de haber estudiado todos aquellos factores que afectan al perfil de los usuarios del programa en función de la edad, sexo, nacionalidad, nivel de estudios, sectores de trabajo, objetivos cumplidos, tipos de contratos y la valoración final del programa, podemos decir que:

- En un periodo breve de tiempo, dos/tres años, se pasa de un perfil muy específico y no muy numeroso de desempleados a otro perfil mucho más amplio tanto en formación como en número de personas.
- Se diferencian dos rasgos característicos. Por un lado se encuentran personas jóvenes cualificadas pero con poca experiencia laboral. Y por otro lado tenemos personas adultas (35/40 años) que tienen menos cualificación pero una mayor experiencia laboral.
- Por parte de las orientadoras que trabajan día a día en la entidad intentan realizar un trabajo lo más cercano posible al usuario, siguiendo siempre los objetivos de la resolución, intentando dotar al máximo de instrumentos y técnicas a los usuarios así como enseñarles a sacar el máximo beneficio a sus cualidades tanto para buscar un empleo como para ejecutarlo.
- La nacionalidad de los usuarios es mayoritariamente española pero también podemos encontrar inmigrantes de Centro y Sur América que tienen mayor facilidad de adaptación, principalmente por el idioma, seguidos de personas procedentes de Europa del Este y el norte de África, es decir, de donde está viniendo un flujo preferente de inmigrantes.
- Este tipo de programas favorecen la búsqueda de empleo no solo entre personas desempleadas, sino que también ayudan a personas con discapacidad o personas en riesgo de exclusión social a encontrar un trabajo. Les dotan de instrumentos y herramientas para conseguir ese objetivo.
- Las personas que aceptan participar en el PIMEI lo hacen con el objetivo de trabajar, la mayoría lo consiguen pero no todos alcanzan el objetivo del programa que es trabajar mínimo 6 meses (180 días). A lo largo de los 7 programas que se han realizado desde la entidad se han producido 306 inserciones de las cuales 167 eran mujeres y 139 hombres.

- Los contratos que se han hecho durante los programas han sido fundamentalmente de obra/servicio (190 contratos) seguidos muy de cerca por los contratos temporales (159 de jornada completa y 149 de media jornada). Al realizar este tipo de contratos las empresas adquieren nuevos trabajadores y a su vez están el tiempo a la empresa le conviene. Esto provoca en el empleado una gran inseguridad ya que no sabe cuándo la empresa va a dar por finalizado ese contrato.
- La valoración que los usuarios hacen del programa es muy positiva. Un porcentaje superior al 90% cree que el programa les ha servido de gran ayuda tanto a la hora de la búsqueda de empleo, el momento la entrevista, cursos de formación complementaria...

Las condiciones de enfrentarse a la búsqueda de empleo en el contexto económico actual, supone para la mayor parte de los usuarios se encuentran perdidos dentro del mercado laboral, y un deterioro muy fuerte a nivel personal y emocional. Este tipo de programas apoyan al usuario dentro de este proceso de búsqueda y le acercan a la realidad del mercado laboral para que pueda situarse dentro de esta búsqueda y consiga unas mayores posibilidades de éxito y de inserción laboral.

7. BIBLIOGRAFÍA

- YMCA. (2009). *Memoria Final de Actividades PIMEI 2008/2009*. Zaragoza. YMCA
- YMCA. (2011). *Memoria Final de Actividades PIMEI 2010/2011*. Zaragoza. YMCA
- YMCA. (2012). *Memoria Final de Actividades PIMEI 2011/2012*. Zaragoza. YMCA
- YMCA. (2013). *Memoria Final de Actividades PIMEI 2012/2013*. Zaragoza. YMCA
- YMCA. (2014). *Memoria Final de Actividades PIMEI 2013/2014*. Zaragoza. YMCA
- YMCA. (2015). *Memoria Final de Actividades PIMEI 2014/2015*. Zaragoza. YMCA
- Boletín Oficial del Estado. (2015). Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *Capítulo II: Las políticas activas de empleo*. 18-20. Rescatado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11431&p=20160122&tn=2>
- Cáritas Española. (2013). *VIII Informe del Observatorio de la Realidad Social*. 6-13. Recuperado de www.caritas.es/publicaciones_download.aspx?Id=4706
- Colectivo IOE. (2015). *Crisis y desigualdades sociales en España. Una lectura crítica desde el Barómetro social de España*. 8-12. Recuperado de <http://www.colectivoioe.org/uploads/2814597c50130d99509c12a79867cbf9df319e0b.pdf>

- Esteban Yago, M.A, Losa Carmona, A. (2015). Guía básica para interpretar los indicadores de desigualdad, pobreza y exclusión social. 4-6. Recuperado de http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/2/1446118622_guia_basica_indicadores_desigualdad_pobreza_y_exclusion_social.pdf
- Fundación Foessa. (2014). Trabajo y Cualificación. VI Informe sobre pobreza y exclusión social en España. Recuperado de http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/capitulos/pdf/04_Capitulo_4.pdf
- Fundación Foessa. (2014). *Trabajo y Cualificación, VII Informe sobre pobreza y exclusión social en España*. Recuperado de http://www.foessa2014.es/uploaded/descargas/24102014191023_8643.pdf
- Fundación Foessa. (2014). *Resultados de la Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales, 2013. Informe sobre exclusión y desarrollo social en Aragón*. 48-52. Recuperado de http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/ccaa/12112014011539_8945.pdf
- Fundación Foessa. (2008). *Resumen sobre el VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. 14-25. Recuperado de http://www.foessa.es/publicaciones_compra.aspx?Id=4271&Idioma=1&Diocesis=42
- Foessa, Cáritas, Universidad Cardenal Herrera. (s.f.). *Pobreza y privación en España: el impacto de la gran recesión en las Comunidades Autónomas*. 19-35. Recuperado de www.foessa.es/publicaciones_download.aspx?Id=4568
- Foessa, Cáritas. (2013). *Desigualdad y Derechos Sociales*. 4-21. Rescatado de <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/4551/Desigualdad%20y%20derechos%20sociales.%20Versi%C3%B3n%20digital.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Encuesta de Condiciones de Vida*. 5-10. Rescatado de <http://www.ine.es/prensa/np908.pdf>

- Laparra, M. García, T. Lasterra, M.Zugasti, N. García, A.Damonti, P. Anaut, S. Pérez, B. Martínez, L.Lasheras, R. Azcona, P. (2015). *La desigualdad y la exclusión que se nos queda : II informe CIPARAIIS sobre el impacto de la crisis, 2007-2014*. Barcelona. Bellaterra.

- Laparra Navarro, M. (2006). *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid. Editors.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos*. Rescatado de <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/>

ANEXOS

1. Cuestionarios de satisfacción de los usuarios

MEMORIA PIMEI 2013/2014



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DE EMPLEO

(A COMPLETAR POR LOS USUARIOS)

YMCA se pone en contacto con usted para agradecerle su participación en nuestros programas y la confianza depositada en nuestra asociación. A continuación le presentamos una serie de cuestiones sobre el desarrollo del Programa de Empleo; por favor, lea detenidamente el contenido y valore cada una de las cuestiones; para nosotros es muy importante recoger las opiniones de los participantes con el objeto de mejorar. Gracias por su colaboración.

FECHA REALIZACIÓN:

1. ¿Cómo ha accedido al Programa de Empleo?
 A través del INAEM
 Directamente, a través de YMCA
 Derivado por otros servicios (Ej: Servicios Sociales, etc)
2. La información inicial recibida del Programa le ha parecido:
 Muy Buena Buena Mala Muy Mala
3. La acogida de los profesionales de YMCA le ha parecido:
 Muy Buena Buena Mala Muy Mala
4. La atención y disponibilidad de los profesionales de YMCA le ha parecido
 Muy Buena Buena Mala Muy Mala
5. El horario de atención le ha parecido
 Muy Buena Buena Mala Muy Mala
6. Las instalaciones en las que se han desarrollado las tutorías individuales le han parecido
 Muy Buena Buena Mala Muy Mala
7. Las acciones que realiza la entidad relacionadas con la gestión de medio ambiente le han parecido
 Muy Buenas Buenas Malas Muy Malas
8. Las instalaciones en las que se han desarrollado las acciones grupales de orientación le han parecido
 Muy Buena Buena Mala Muy Mala
9. La frecuencia con la que se mantienen tutorías individuales le han parecido
 Muy Buena Buena Mala Muy Mala

10. La utilidad de las tutorías realizadas le han parecido
 Muy Buena Buena Mala Muy Mala
11. ¿Ha participado en alguna acción grupal?:
 Si No ¿Cuál/es?.....
12. ¿Ha recibido alguna oferta laboral por parte del Servicio de Empleo de YMCA?
 Si No ¿Cuántas?
13. En general, ¿el programa de empleo ha respondido a sus expectativas?
 Si No
14. ¿Le recomendaría a otra persona en su misma situación que participara en este programa?
 Si No

SUGERENCIAS:

Señale aspectos para mejorar la calidad del Servicio de Empleo y todos aquellos otros aspectos que el cuestionario no te haya permitido plasmar y considera importante reflejar.

.....
.....
.....
.....

2. Resultados de la valoración presentada por los usuarios

2008/2009

	Muy buena	Buena	Mala	Muy mala	Abstención
Información	56.60 %	43.40 %	%	%	%
Acogida	90.57 %	9.43 %	%	%	%
Atención/ disponibilidad	86.79 %	13.21 %	%	%	%
Horario atención	58.49 %	41.51 %	%	%	%
Instalaciones tutorías	41.50 %	58.50 %	%	%	%
Instalaciones acciones	33.96 %	58.50 %	%	1.88 %	5.66 %
Frecuencia tutorías	41.50 %	58.50 %	%	%	%
Utilidad tutorías	56.60 %	43.40 %	%	%	%

- (Tablas obtenidas de las memorias YMCA)

2010/2011

	Muy buena	Buena	Mala	Muy mala	Abstención
Información	82.61%	17.39%	0 %	0 %	0 %
Acogida	89.13%	10.87%	0 %	0 %	0 %
Atención/ disponibilidad	84.78%	15.22%	0 %	0 %	0 %
Horario atención	69.56%	30.43%	0 %	0 %	0 %
Instalaciones tutorías	45.65%	54.35%	0 %	0 %	0 %
Instalaciones acciones	36.96%	60.87%	0 %	0 %	2.17%
Frecuencia tutorías	58.69%	41.30%	0 %	0 %	0 %
Utilidad tutorías	56.52%	43.48%	0 %	0 %	0 %

- (Tablas obtenidas de las memorias YMCA)

2011/2012

	Muy buena	Buena	Mala	Muy mala	Abstención
Información	63.04 %	36.96 %	0 %	0 %	0 %
Acogida	76.09 %	23.91 %	0 %	0 %	0 %
Atención/ disponibilidad	80.43 %	19.57 %	0 %	0 %	0 %
Horario atención	58.70 %	41.30 %	0 %	0 %	0 %
Instalaciones tutorías	54.35 %	45.65 %	0 %	0 %	0 %
Instalaciones acciones	47.83 %	52.17 %	0 %	0 %	0 %
Frecuencia tutorías	58.70 %	41.30 %	0 %	0 %	0 %
Utilidad tutorías	56.52 %	43.48 %	0 %	0 %	0 %

- (Tablas obtenidas de las memorias YMCA)

2012/2013

	Muy buena	Buena	Mala	Muy mala	Abstención
Información	72%	28%	0%	0%	0%
Acogida	86%	14%	0%	0%	0%
Atención/ disponibilidad	83%	17%	0%	0%	0%
Horario atención	76%	24%	0%	0%	0%
Instalaciones tutorías	61%	39%	0%	0%	0%
Instalaciones acciones	54%	45%	1%	0%	0%
Acciones Medio Ambiente	48%	50%	1%	0%	1%
Frecuencia tutorías	58%	41%	0%	0%	1%
Utilidad tutorías	69%	29%	2%	0%	0%

- (Tablas obtenidas de las memorias YMCA)

2013/2014

	Muy buena	Buena	Mala	Muy mala	Abstención
Información	68%	32%	0	0	0
Acogida	85%	15%	0	0	0
Atención/ disponibilidad	83%	17%	0	0	0
Horario atención	63%	37%	0	0	0
Instalaciones tutorías	48%	52%	0	0	0
Instalaciones acciones	50%	48%	0	0	2
Gestiones Medio Ambiente	58%	42%	0	0	0
Frecuencia tutorías	67%	33%	0	0	0
Utilidad tutorías	72%	27%	2	0	0

- (Tablas obtenidas de las memorias YMCA)

2014/2015

	MEDIA GRUPAL*
Valoración de la información inicial recibida del Programa	9
Acogida y atención de los técnicos de YMCA	10
Disponibilidad en los horarios de atención	10
Instalaciones en las que se han desarrollado las tutorías individuales	9
Instalaciones en las que se han desarrollado las acciones grupales de orientación	9
La frecuencia con la que se han realizado las tutorías individuales	9
La utilidad de las tutorías individuales	9
Las acciones que realiza la entidad relacionadas con la gestión de medio ambiente	9
Grado de satisfacción general del programa de empleo	9

- (Tablas obtenidas de las memorias YMCA)