

PROCESO PARTICIPATIVO 2024

Informe de resultados

OBSERVATORIO
PACTO por el empleo
de Alicante

LABORATORIO DE NUEVAS ESTRATEGIAS DE FUTURO

INTRODUCCIÓ	2
METODOLOGÍA	3
RESULTADOS	6
I. Etapa de diagnòstic.....	6
II. Identificaci3n de ideas-fuerza - Taller 1.....	7
III. Planteamiento y desarrollo de propuestas - Taller 2.....	9
Eje 1. Identificaci3n, definici3n y seguimiento de las necesidades empresariales.....	10
Eje 2. Impulso a la inserci3n y reinserci3n laboral de colectivos vulnerables de atenci3n prioritaria.....	12
Eje 3. Impulso al relevo generacional.....	14
CONCLUSIONES	17
Propuesta n31. Sistema centralizado de informaci3n sobre bolsas de empleo, formaci3n, servicios y necesidades empresariales.....	17
Propuesta n32. Impulso a la orientaci3n laboral juvenil.....	18
Propuesta n33. Impulso al relevo generacional.....	19



l'alacantí-les marines



INTRODUCCIÓN

En diciembre de 2023 se firmó el III Pacto Territorial por el Empleo de la ciudad de Alicante, acuerdo marco que actúa como instrumento de concertación territorial para impulsar la creación de empleo y el desarrollo local sostenible de forma participada junto a las entidades públicas y privadas del territorio. El Pacto Territorial ha sido suscrito e impulsado por el Ayuntamiento de Alicante, a través de la Agencia Local de Desarrollo Económico y Social, junto a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del territorio: CCOO, UGT, CEV y UEPAL.

El Pacto Territorial no puede ser un marco estático. Requiere de la actualización y desarrollo continuado de sus estrategias y metas, lo cual debe de basarse en la colaboración, integrando al conjunto de entidades del territorio relacionadas con las áreas abordadas por el Pacto. De este modo, es necesario trabajar activamente en la identificación de las nuevas necesidades o de las necesidades no cubiertas de la ciudad, diseñando propuestas y planes de actuación que permitan seguir creando empleo. Con este fin se crea el Laboratorio de Nuevas Estrategias de Futuro, el cual ha llevado a cabo una consulta

a más de 150 entidades de la ciudad con el fin de determinar los objetivos a tratar durante el año 2024, mediante un proceso participativo. En base a dicha consulta, se decide establecer como objetivo **“Mejorar la articulación de la oferta formativa en relación a la demanda del mercado laboral a escala local”**.

Para trabajar este objetivo, se ha considerado necesario contar con el conjunto de actores clave del territorio, con el fin de que aporten sus perspectivas y experiencias, las cuales resultan imprescindibles para avanzar en estos objetivos a través de la innovación social. De esta forma, el proceso participativo puesto en marcha durante el año 2024 ha constando de 2 talleres realizados los días 10 de junio y 2 de julio.

Durante el primer taller se pusieron en común los diagnósticos, las necesidades específicas, los retos de futuro y las diferentes propuestas específicas con el fin de identificar aquellos objetivos en lo que resulta necesario trabajar para generar nuevas propuestas desde el ámbito local. Durante el segundo taller dichas propuestas fueron definidas y desarrolladas con el fin de seguir avanzando hacia los objetivos recogidos en el Pacto Territorial.



METODOLOGÍA

La metodología planteada consiste en una adaptación de las técnicas propias de la Investigación-Acción Participativa (IAP). La metodología se divide así en tres etapas:

1. Etapa de diagnóstico, autoreflexión y autocrítica: Fase inicial dedicada al análisis de la documentación e información pertinente. En base a dicha información se diseña el proceso participativo. Esta etapa ha contado con dos fases:

1.1. Evaluación de los objetivos y metas del III Pacto Territorial por el Empleo: A través de tres cuestionarios de Google forms, se han recopilado las valoraciones de los objetivos y metas realizadas por el conjunto de entidades e instituciones colaboradoras de la Agencia Local de Desarrollo Económico y Social. Estos resultados han permitido realizar un análisis en base a las percepciones sobre las políticas, programas y servicios ejecutados en relación a los objetivos y las metas establecidas. De esta manera, se ha podido realizar un análisis sobre cuáles son las áreas que suscitan mayor interés y aquellas en las que se considera más urgente desarrollar nuevas iniciativas.

1.2. Autoreflexión: En base al análisis realizado sobre los objetivos y las metas del pacto, así como tras un análisis interno de la actividad llevada a cabo desde el Pacto Territorial, se ha llevado a cabo un proceso de autorreflexión por parte del equipo técnico, estableciéndose la temática de trabajo del proceso participativo, así como su diseño. Como resultado final, se decide trabajar como objetivo “Mejorar la articulación de la oferta formativa en relación a la demanda del mercado laboral desde el ámbito local”.

2. Etapa de identificación de ideas-fuerza

2.1. Análisis de los diagnósticos previos e identificación de experiencias de interés: Una vez establecido el objetivo a trabajar, se realiza la recopilación y análisis de los diagnósticos e informes previos realizados desde el territorio en torno a la temática trabajada. A su vez, se ha realizado una búsqueda y recopilación de experiencias de interés en otros territorios, dando prioridad al resto de Pactos Territoriales por el Empleo de la Comunidad Valenciana. Los principales informes revisados han sido los siguientes:



- Estudio de necesidades formativas del Consejo Territorial de Formación Profesional. Informe del área 17 – Alacantí (Diciembre de 2022).

- I Plan Municipal Estratégico de Juventud de Alicante 2022 – 2025. Ayuntamiento de Alicante, Concejalía de Juventud.

- Boletín anual de mercado de trabajo municipal Alicante/Alacant 2023. Ministerio de trabajo y economía social.

- Estrategias para el empleo desde el Territorio Valenciano. Pacto Territorial para el Empleo de la ciudad de Alicante. Avalem Territori.

2.2. Desarrollo del primer taller de “identificación de ideas-fuerza”: El primer taller ha consistido en la identificación de las ideas-fuerza que regirán la fase de planteamiento y desarrollo de propuestas, elaborando un flujograma en el proceso. El taller tuvo una duración total de dos horas, constando de dos fases:

Fase 1. Planteamiento de ideas por grupos homogéneos: Durante esta primera fase, se aplicó una adaptación de la técnica denominada “matriz de preguntas y primeras ideas”, basada en identificar los retos y necesidades, las tendencias previstas y las propuestas y soluciones planteadas. Se organizaron 3 mesas, las cuales responden a 3 grupos homogéneos: empresas, instituciones públicas y entidades sociales.

Fase 2. Puesta en común y lluvia de ideas: Una vez completado el planteamiento de ideas por parte de los distintos grupos, se da una puesta en común mediante una pizarra digital. Una vez recopiladas las aportaciones, se realizó una lluvia de ideas en torno a las relaciones entre los distintos elementos, conformando un primer esquema de relaciones entre los elementos recogidos. Dicho esquema de relaciones ha sido completado posteriormente por parte del equipo técnico del Laboratorio, estableciendo para cada elemento cual es la capacidad de influir desde el ámbito local, indicándose a través del uso de diversos colores, dando como resultado un flujograma situacional sobre la articulación entre oferta y demanda en el ámbito de la formación para el empleo. En base a dicha información, una vez ordenada, se establecen las ideas-fuerza que se trabajan en el siguiente taller. Las ideas-fuerza resultantes fueron un total de 8, de las cuales 3 ellas funcionan como elemento principal que articula los tres ejes de trabajo establecidos, siendo los siguientes:

Eje 1. Identificación, definición y seguimiento de las necesidades empresariales (prioridad: urgente).

Eje 2. Impulso a la inserción y reinserción laboral de colectivos vulnerables (prioridad: corto plazo).

Eje 3. Impulso a la orientación laboral juvenil (prioridad: medio plazo).



3. Etapa de planteamiento y desarrollo de propuestas:

Durante el segundo taller, las personas participantes volvieron a formar 3 grupos. Cada uno de los grupos abordó uno de los tres ejes resultantes. La composición de los grupos fue reconfigurada en función de la relación potencial de cada entidad participante con cada uno de los ejes de trabajo planteados. El taller se dividió en dos fases:

3.1. Adaptación de la técnica de las nueve cuestiones:

Durante la primera fase del taller, cada grupo tuvo que plantear hasta dos propuestas/iniciativas respondiendo a las preguntas ¿Qué hacer?, ¿Por qué? (razones), ¿Para qué? (Objetivos) Y ¿Para quién? (Destinatarios). Esta actividad se realizó

haciendo uso de una matriz previamente diseñada en un papelógrafo.

3.2. Adaptación del método EASW:

En una segunda fase del taller, en base a las propuestas planteadas, cada mesa debió de desarrollar hasta 5 acciones por propuesta, respondiendo para cada una de ellas a las preguntas ¿Quién? (actor o actores responsables de llevarlas a cabo), ¿Con qué? (Recursos o medios para llevar a cabo la acción) y ¿Cuándo? (establecimiento de una propuesta de calendarización básica).

Los resultados de cada una de las mesas fueron expuestos y explicados por dos personas representantes de cada una de ellas. Finalmente, las respuestas fueron recopiladas, ordenadas y analizadas por el personal técnico del Laboratorio.



RESULTADOS

I. Etapa de diagnóstico.

Se administraron tres cuestionarios, uno para cada una de las tres primeras líneas estratégicas del III Pacto Territorial por el Empleo: Apoyo activo al empleo, dinamización y diversificación de la economía del territorio y transición del modelo productivo hacia la nueva economía. Se obtuvieron un total de 68 respuestas. En cada uno de los cuestionarios se preguntaba sobre la relevancia y necesidad de cada una de las metas del Pacto, con preguntas abiertas para valoraciones y propuestas. Para cada una de las metas se calcularon la media y la varianza de las valoraciones, además de recopilar las metas seleccionadas como prioritarias en las respuestas.

De forma resumida, los resultados para cada una de las líneas estratégicas son los siguientes:

Línea estratégica 1. Apoyo activo al empleo: La necesidad de mejorar la oferta formativa y la orientación laboral a lo largo de la vida se identifican como necesidades con un amplio nivel de acuerdo, señaladas como relevantes. Una vez realizado el análisis correspondiente por parte del equipo técnico del Laboratorio, se identifican diversos problemas y ausencias cara al cumplimiento efectivo de las metas establecidas en el III Pacto Territorial, las cuales en conjunto responden a la necesaria mejora de la articulación entre la oferta y la demanda en el ámbito de la formación para el empleo. A su vez, se señala el reto de afrontar la necesaria mejora en la orientación laboral juvenil. Se trata de retos relevantes para el conjunto de las instituciones públicas que trabajan en el ámbito del empleo, tratándose de un desafío que trasciende las posibilidades de lo que se puede llevar a cabo desde el ámbito local. No obstante, se considera que existe un amplio margen de iniciativas ejecutables que pueden suponer mejoras en estas áreas. Además, existe un impulso general desde el sector público para mejorar los resultados en esta área. De este modo, se decide trabajar este objetivo durante el proceso participativo.

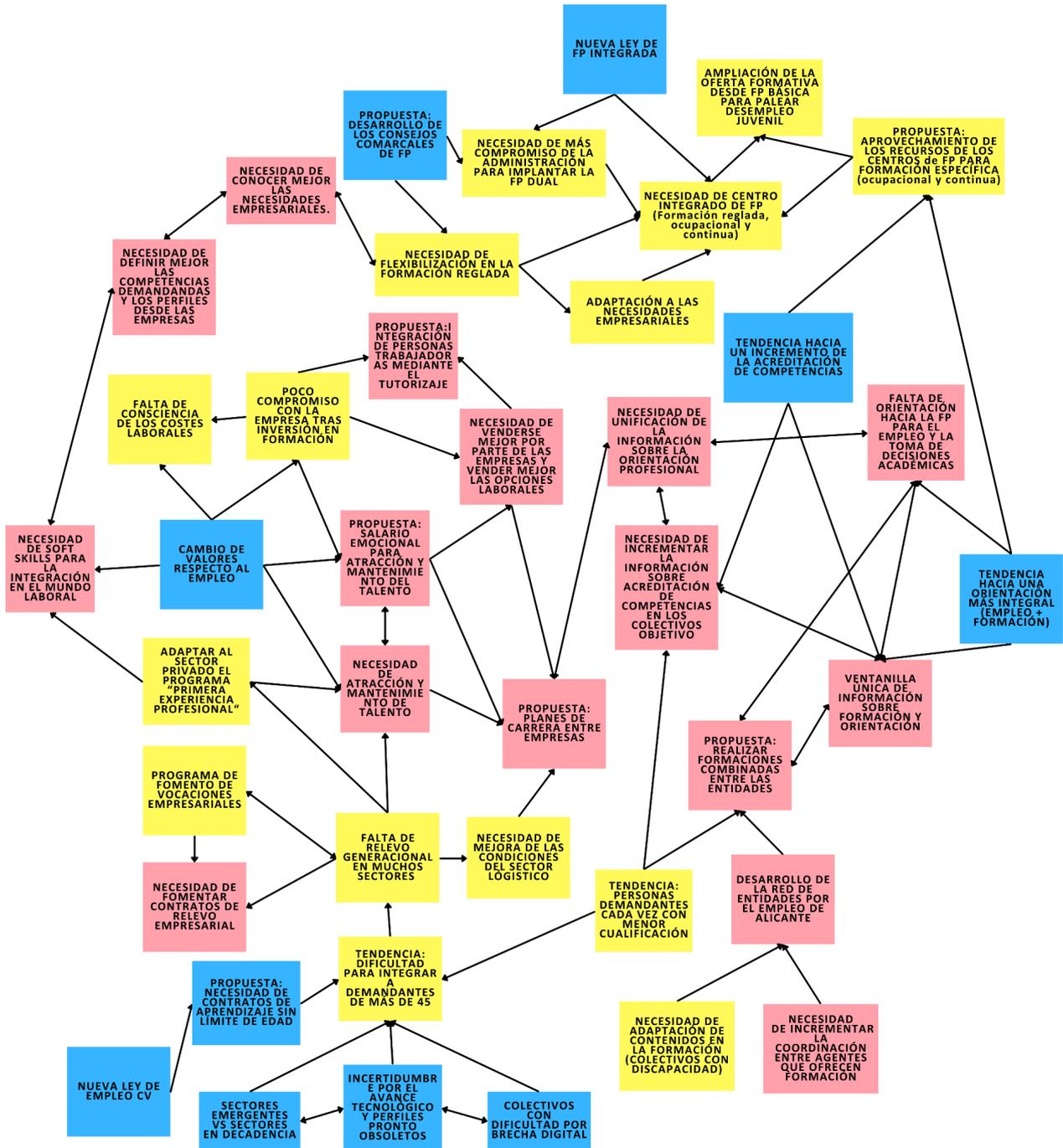
Línea estratégica 2. Dinamización y diversificación de la economía del territorio: En este caso, se destaca la necesidad de reforzar los aspectos ligados a la internacionalización de las empresas alicantinas y promocionar la ciudad como destino de inversión ligado al emprendimiento digital y la nueva economía urbana, incentivando la colaboración público-privada. En este caso, se trata de funciones ya llevadas a cabo por la iniciativa ALIA, cuya continuidad se prevé a partir del año 2025, tras un periodo de ausencia derivado de la necesidad de evaluar los resultados y ampliar los servicios prestados.

Línea estratégica 3. Transición del modelo productivo hacia la nueva economía: En esta línea estratégica, las respuestas coinciden hacia la necesidad de potenciar la modernización de los sectores tradicionales. No obstante, el grado de acuerdo entre las respuestas es menor, así como la consistencia de las propuestas presentadas. Tras un análisis interno, se considera que parte de las carencias identificadas son abordables desde la estrategia Alicante Futuro y/o forman parte de propuestas relacionadas con las actuaciones ya en marcha en las áreas industriales de la ciudad.

II. Identificación de ideas-fuerza - Taller 1.

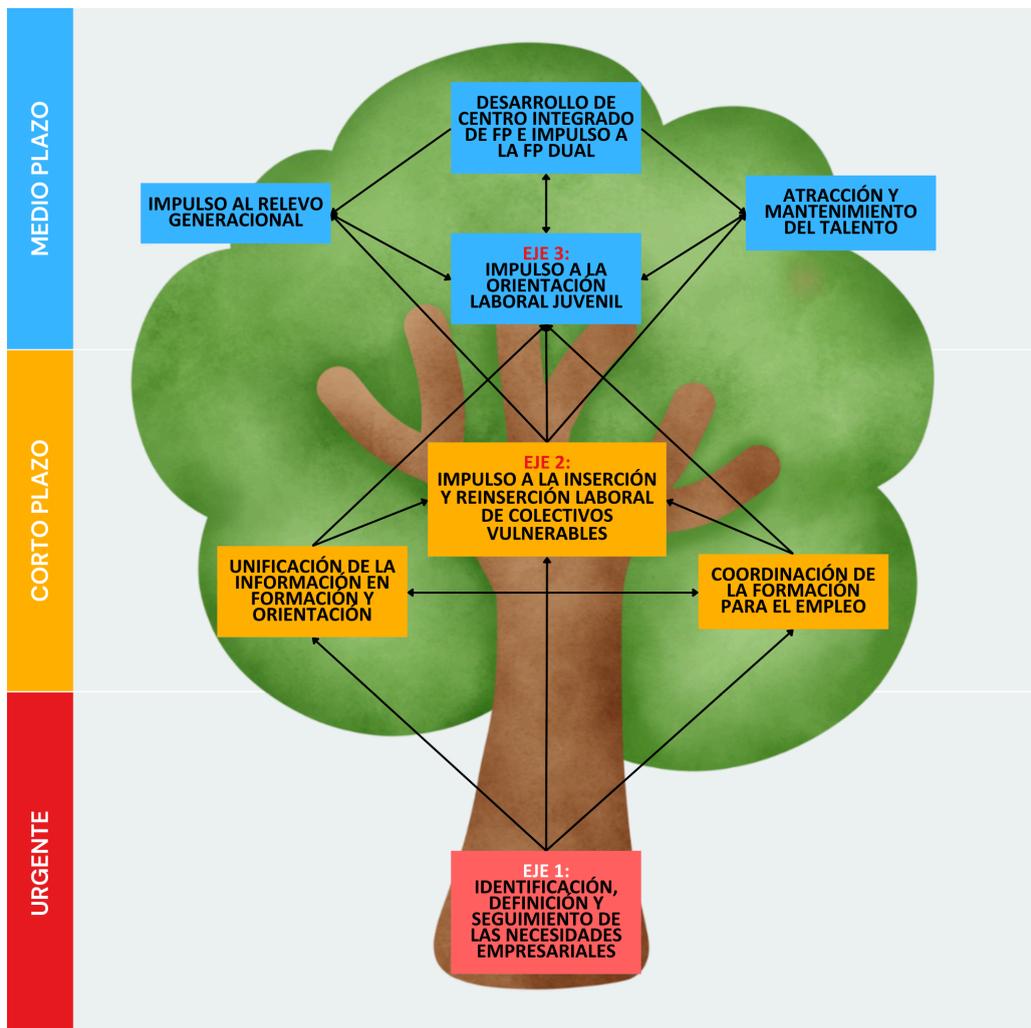
Durante el primer taller, orientado a la identificación de las ideas-fuerza mediante la puesta en común de todas las partes, se realizó de forma incompleta un flujograma situacional. Dicho flujograma incluye las distintas necesidades, previsiones y propuestas de forma interrelacionada y considerando la capacidad de actuación que existe desde el ámbito local. El flujograma fue completado por el equipo técnico del Observatorio, estableciendo las relaciones faltantes, así como la capacidad de influir en cada uno de los elementos (azul = depende de otras administraciones; amarillo = se puede influir; rosa = está en nuestras manos). A continuación se expone el flujograma resultante (Diagrama 1).

Diagrama 1. Flujograma situacional respecto a la articulación entre oferta y demanda en el ámbito de la formación para el empleo.



Posteriormente las ideas son jerarquizadas y organizadas en ejes de trabajo, estableciendo además el grado de prioridad de cada uno de ellos. El resultado puede verse en el diagrama 2:

Diagrama 2. Árbol jerárquico de ideas-fuerza según el nivel de prioridad de las mismas.



El **primer eje** y única idea indicada como urgente, es la **identificación, definición y seguimiento de las necesidades empresariales**, así como el establecimiento de una metodología que permita actualizar esta información de forma sistemática y periódica. Se considera que para poder avanzar de manera fundamentada en el resto de objetivos primero se requiere haber consensado y desarrollado algún sistema que permita al conjunto de las entidades colaboradoras del Pacto Territorial disponer de dicha información.

El **segundo eje** es la **inserción y reinserción laboral** de los colectivos vulnerables o grupos de atención prioritaria, donde se consideran principalmente a las personas paradas de larga duración y la población de origen extranjero con problemas de acceso a la formación laboral, entre otros colectivos. Para poder actuar mejor sobre este objetivo se requiere avanzar en la unificación de la información en formación y orientación laboral, así como un mayor grado de coordinación en la formación para el empleo.

Por último, el **tercer eje** se trata del **impulso a la orientación laboral juvenil**, constituyendo lo que debe de ser un objetivo a medio y largo plazo. Dicho eje se ha considerado de esta forma debido a que obtener resultados en esta área requiere un esfuerzo constante de impulso a la orientación, desarrollo de servicios y sinergias durante un tiempo considerable. Se plantea que no se trata solo de actuar desde el lado de las personas demandantes, sino también desde el lado de la empresa, buscando mayores sinergias entre la formación, la orientación y el tejido empresarial.

III. Planteamiento y desarrollo de propuestas - Taller 2.

Eje 1. Identificación, definición y seguimiento de las necesidades empresariales

Durante los últimos años se han podido identificar diversos cambios en el mercado laboral de la ciudad de Alicante, pasando de un problema generalizado de desempleo a una situación de fuertes desajustes en gran medida derivados de grandes retos sociales como el envejecimiento demográfico y el cambio tecnológico.

En este contexto, la correcta cuantificación, definición e identificación de las necesidades empresariales gana gran relevancia ante la necesidad de actuar de forma más precisa sobre situaciones específicas, buscando una mejor coordinación entre los distintos agentes implicados en el mercado de trabajo. De este modo, resulta de gran relevancia el establecimiento de una metodología de trabajo que permita identificar las necesidades de empleo por parte de los sectores empresariales de forma suficientemente actualizada, permitiendo responder a las necesidades a tiempo.

La existencia de este sistema de información podría suponer un incremento en la empleabilidad al facilitar la conexión entre oferta y demanda de empleo en un contexto de mayor especificidad. A su vez, la disponibilidad de esta información permitiría incidir en la mejora de la orientación laboral ofrecida al alumnado de secundaria y universidad, favoreciendo itinerarios formativos más ligados a la demanda real y a las necesidades del territorio, lo cual a su vez puede favorecer el mantenimiento del talento.

Se trata de una propuesta cuya utilidad resulta transversal al conjunto de actores implicados en

la economía local. Desde la perspectiva de las entidades e instituciones que trabajan con las personas desempleadas, esta información puede resultar de gran utilidad para los procesos de orientación laboral y prospección empresarial. Desde el ámbito empresarial, por un lado permite una mayor consciencia de las necesidades colectivas por sectores, además de facilitar las previsiones de futuro. Por otro lado, puede revertir positivamente en el acceso a los recursos humanos y en la calidad de su formación. Desde el plano de las instituciones, entidades y asociaciones con papeles estratégicos en el desarrollo y crecimiento económico de la ciudad (tales como los parques empresariales, el Ayuntamiento de Alicante, los sindicatos o las entidades patronales), esta información resulta de gran relevancia de cara a la planificación y la identificación de las diferentes necesidades.



La propuesta se subdivide en las siguientes acciones:

1. Creación de una bolsa de empleo unificada para la ciudad de Alicante, tratándose de un punto de información único y común a través de la herramienta Portalemp (ALDES).
2. Trasladar la información a las empresas y coordinar que esta se plasme en las ofertas, definiendo los perfiles demandados. Esta acción corresponde a las asociaciones empresariales sectoriales a través de múltiples vías (jornadas, reuniones, boletines, llamadas...) y creando un modelo de ficha común para trasladar estas necesidades. Dicha información debe de ser trasladada de forma periódica.
3. Crear mecanismos de seguimiento y coordinación para saber en qué grado las empresas están trasladando sus necesidades. Dicha información debe de ser recogida desde la ALDES de forma periódica.
4. Ofrecer información actualizada sobre otras competencias (formación, contratación, ayudas...) mediante un punto de información único gestionado por la ALDES.
5. Agrupar puestos de trabajo y ofrecer formación a medida, dando visibilidad a las necesidades empresariales. Realizado por la ALDES y publicado como listado de puestos de trabajo en la web.

Propuesta técnica en base a las acciones desarrolladas:

- **La ALDES como puerta de acceso a la información** – Desde el punto de vista estratégico, la ALDES debe de tener el papel de funcionar como puerta de acceso de la información para la ciudadanía en lo referente a bolsas de empleo, formación, contrataciones y ayudas. A través de la ALDES un ciudadano debe de ser capaz de obtener información clara sobre las distintas bolsas de empleo y posibilidades de formación dado su perfil. También debe de ser capaz de proporcionar esta información a las empresas, así como la información relativa a las ayudas disponibles.
- Para estos fines, además del personal orientador y el personal prospector de empresas, la ALDES cuenta con la herramienta Portalemp, cuya extranet permite ofrecer un amplio abanico de información personalizable. La plataforma puede servir para recopilar y clasificar las distintas bolsas de empleo, entidades que ofrecen formación, las ayudas disponibles para la contratación y la evolución de la demanda de empleo. De esta manera, además de ser la plataforma de gestión interna de la bolsa de empleo de la ALDES, también se convertiría en el punto único de acceso a la información para el empleo de la ciudad de Alicante.
- **Las asociaciones empresariales como agente canalizador** – Para poder ofrecer un punto único de información de forma efectiva, se requiere el diseño de una metodología que permita canalizar dicha información de “abajo” hacia “arriba”. Se plantea una metodología donde las asociaciones empresariales se encarguen de definir los perfiles que requieren en la ciudad, así como sus necesidades de contratación. Esta información debe de ser recopilada y trasladada a través de modelos o fichas comunes que permitan la construcción de una base de datos.
- **El Observatorio de Estrategias del Pacto Territorial como órgano mediador** – La información recogida por las asociaciones empresariales debe de ser trabajada y sistematizada para maximizar su utilidad para empresas y entidades, estableciendo las profesiones más demandadas y listados que permitan priorizar las actividades de orientación, prospección y formación. Se plantea cómo esta función puede ser desarrollada por el Observatorio de Estrategias del Pacto Territorial por el Empleo de Alicante.

Eje 2. Impulso a la inserción y reinserción laboral de colectivos vulnerables de atención prioritaria.

Durante las últimas décadas, la ciudad de Alicante ha experimentado una gran transformación en relación a la cualificación de sus habitantes, en línea con lo sucedido en el conjunto de España. No obstante, esta transformación también ha supuesto un incremento significativo de la sobrecualificación como forma de subempleo, convirtiéndose en un importante problema del mercado laboral español, hasta el punto de contar con la tasa de sobrecualificación más alta de la Unión Europea¹.

Puede asumirse, por tanto, la existencia de una brecha significativa entre la formación reglada y la formación demandada desde el mercado de trabajo. Esta realidad ha supuesto ya diversos cambios, con un rápido crecimiento en la variedad de modalidades y opciones formativas. No obstante, este crecimiento no necesariamente se ha dado de forma coordinada. Los distintos agentes implicados han ido desarrollando y ampliando sus ofertas formativas, pero habitualmente la información sobre la misma se encuentra dispersa, además de solaparse entre las distintas entidades e instituciones.

De esta forma, se considera que para impulsar la inserción y la reinserción laboral, resulta fundamental centrar los esfuerzos en la coordinación de la formación desde el ámbito local. Para ello, resulta imprescindible disponer de información completa, adecuada y sistematizada. Esta información facilitaría a las entidades ofertantes ser más eficientes; con menos solapamientos, mayor complementariedad, una mejor organización temporal y cubriendo mejor las necesidades, mejorando los resultados en cuanto a inserción y asistencia. A su vez, dicha coordinación y la disponibilidad de información hace que acceder

a la formación sea mucho más fácil para las personas desempleadas, para facilitar que las empresas sepan donde acudir para buscar ciertos perfiles y para las entidades que trabajan en su inserción laboral.

La propuesta se subdivide en las siguientes acciones:

1. Encuentro anual de entidades y empresas, sobre la base de la identificación de los actores de formación a través de los estudios de necesidades de la comarca.
2. Creación de web para concentrar la información sobre formación.
3. Establecer metodología de formación/información a la web.
4. Dinamización para la actualización y mantenimiento de la web.
5. Contrastar la formación ofrecida con las necesidades empresariales.
6. Por último, también se considera de interés disponer de una cartera de servicios especializada en colectivos, a través de la cual proporcionar de forma clara esta información tanto a empresas como a entidades y personas desempleadas. Disponer de dicha información facilitaría la realización de acciones de orientación, asesoramiento y sensibilización a empresas.

¹ Datos extraídos de Eurostat para el año 2023 [lfsa_eoqgan].

Propuesta técnica en base a las acciones desarrolladas:

- En este caso, se trata de una serie de propuestas coincidentes en diversos aspectos con las desarrolladas en el Eje 1, siendo el objetivo de ambas propuestas la recopilación y presentación de la información en Internet. Con el fin de no duplicar el trabajo, se plantea que ambos objetivos pueden ser llevados a cabo por el Observatorio de Nuevas Estrategias de Futuro y la Red de Entidades por el Empleo.
- De este modo, se plantea que el Observatorio cumpla la función de recibir, recopilar, ordenar y publicar la información sobre la oferta formativa y la cartera de servicios. Esta información debería de ser recogida por parte de la Red de Entidades por el Empleo a partir de una metodología previamente acordada.
- Por otro lado, se plantea que desde la Red de Entidades por el Empleo se organice el mencionado Encuentro anual de Entidades y Empresas. El Observatorio también podría cumplir la función, en caso de disponer de la información necesaria, de realizar un breve informe periódico sobre el ajuste de la oferta formativa, el cual podría exponerse en dicho encuentro. El fin último del mismo es poner en relación la oferta formativa y la cartera de servicios de los distintos agentes con las necesidades empresariales, creando un espacio de networking e intercambio de información.



Eje 3. Impulso al relevo generacional

En este caso, se han desarrollado dos propuestas

Propuesta A: La primera propuesta consiste en el desarrollo de un centro unificado de información o ventanilla única sobre orientación sociolaboral para estudiantes, en base a las necesidades empresariales, tal y como se recoge en los informes del Consejo Territorial de FP. Esta propuesta responde ante la identificación de una falta de referencias por parte de las personas jóvenes sobre dónde informarse y orientarse para tomar decisiones sobre su futuro laboral. Disponer de esta información favorecería que más personas se orienten desde más temprano hacia perfiles profesionales demandados desde el territorio, ayudando a cubrir las necesidades empresariales a la par que se favorece la estabilidad y el desarrollo laboral de las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo.

La propuesta se complementa con la idea de desarrollar un nuevo Centro Integrado de Formación Profesional en la ciudad de Alicante, en el cual se integren la formación reglada, continua y ocupacional en torno a una serie de áreas clave para el tejido empresarial de la ciudad de Alicante. Se trata de áreas formativas orientadas a sectores donde existen problemas de falta de personal cualificado en la ciudad y su entorno. Este CIFP permitiría un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y organizativos, además de favorecer la adaptación de la formación a través de la retroalimentación con las necesidades empresariales.

En conjunto, la propuesta busca orientar la formación de la población hacia las ocupaciones demandadas por las empresas, adaptando la oferta de formación profesional y la orientación para una adaptación más orgánica, ligada al territorio, de los itinerarios formativos y perspectivas profesionales de los nuevos estudiantes.



La propuesta se subdivide en las siguientes acciones:

1. Dar visibilidad a los itinerarios formativos.
2. Escuela de familias mediante píldoras informativas respecto a la orientación a edades tempranas.
3. Conocer bien al candidato para una orientación más individualizada.

Propuesta técnica desde el Observatorio:

Se considera que parte de los planteamientos de la propuesta ya se están llevando a cabo parcialmente desde el Ayuntamiento a través de la Concejalía de Juventud, mediante la iniciativa "Oriéntate". Por tanto, debería de buscarse la ampliación, desarrollo y complementariedad de este servicio en lugar de plantear otro desde cero. En este sentido, se destacan las siguientes posibilidades:



- **Mayor incidencia en las familias:** Resulta importante acercar la orientación laboral a las familias. Los rápidos cambios económicos y tecnológicos implican que las familias muchas veces carezcan de suficiente información para poder orientar a sus hijos. Incidir a través de ellas puede resultar un aspecto clave para la mejora de la orientación.
- **Actuar en todos los centros educativos:** Alicante es una ciudad de proporciones considerables, con un amplio abanico de centros educativos. Para poder cumplir los objetivos en materia de orientación, sería necesario realizar acciones en el conjunto de los IES de forma sistemática.
- **Colaboración público-privada:** Se plantea que para poder ampliar el servicio de la forma planteada, se requiere incrementar la colaboración público-privada, sobre todo en lo relativo a acercar las empresas a los estudiantes. A través de dicha colaboración público-privada puede reforzarse la actuación en los centros educativos de la ciudad, siendo las empresas las protagonistas de parte de la orientación. En este aspecto, la ALDES puede realizar su aportación coordinando dicha colaboración.

Por otro lado, cabe destacar que si bien el desarrollo de un Centro Integrado de Formación Profesional resulta de sumo interés para el futuro de la ciudad y para la mejora de la orientación laboral de las personas jóvenes, también se trata de una iniciativa compleja de desarrollar, con una perspectiva a largo plazo y un papel relevante de las instituciones autonómicas. En este sentido, se considera necesario avanzar por esta vía, procurando plantear un cronograma razonable para avanzar en su implementación.

Propuesta B: La propuesta B no se encuentra del todo trabajada. Esta responde a la necesidad de implementar medidas que permitan atajar el problema del relevo generacional tanto de los puestos de trabajo como de las gerencias desde puntos de vista menos estructurales, incidiendo en aspectos más específicos. De este modo, la propuesta supone un compendio de posibles acciones para avanzar en este objetivo, respondiendo a diversos problemas.

Las acciones propuestas son las siguientes:

1. Realizar campañas de concienciación para empresas donde se aborde la importancia del relevo generacional.
2. Fomentar entre las empresas el desarrollo de planes de relevo generacional y las denominadas “carteras de talento”.
3. Realizar campañas y acciones que pongan en valor aquellas profesiones que se consideran de difícil cobertura en la ciudad de Alicante.
4. Fomentar certificados de profesionalidad como forma de acreditación de formación.
5. Fomentar la formación específica entre las personas trabajadoras, favoreciendo la promoción interna.
6. Incentivar el espíritu emprendedor.
7. Poner en valor oficios con demanda de empleo, pero que resultan poco atractivos debido a poseer una mala imagen como opción de futuro entre las personas jóvenes.
8. Promover el desarrollo de concursos de skills por televisión (al estilo de masterchef y otros programas basados en oficios tradicionales).
9. Difusión de buenas prácticas hacia las empresas.

Propuesta técnica desde el Observatorio:

Respecto a las propuestas sobre el relevo generacional, se ha considerado que las aportaciones resultan insuficientes. Si bien suponen un interesante punto de partida, en tanto se proponen diversas ideas, estas no se articulan de forma suficientemente coherente como para permitirnos plantear un plan de acción respecto a este objetivo. En esta línea, se considera necesario realizar un diagnóstico más concreto sobre los sectores con mayores problemas en esta área, identificando y definiendo los problemas específicos. De esta forma se podrían recoger algunas de las ideas planteadas, adaptarlas y ponerlas en marcha.

Durante dicho proceso se puede avanzar en la creación de alianzas para poner en marcha un programa de apoyo al relevo generacional en las pequeñas y medianas empresas, tal y como se está haciendo desde diversos territorios del país. Se trata de una primera medida, quizás básica, para enfrentar las consecuencias del reto demográfico en el sector empresarial, evitando el cierre por jubilación de empresas rentables. Sectores como el comercio o la hostelería, con un gran peso en la ciudad de Alicante y caracterizados por su excesivo atomismo, resultan sectores muy vulnerables a la falta de relevo generacional, por lo que resulta recomendable comenzar a trabajar con ellos.

CONCLUSIONES

Las propuestas han sido agrupadas y planteadas en clave de planes de acción, dando como resultado las siguientes propuestas:

Propuesta nº1. Sistema centralizado de información sobre bolsas de empleo, formación, servicios y necesidades empresariales.

Agente principal: ALDES.

Principales colaboradores: CEV, UEPAL, Red de entidades por el Empleo, UGT, CCOO.

La primera propuesta consiste en la centralización de la información sobre bolsas de empleo, formación, servicios y necesidades empresariales en el marco del Pacto Territorial por el Empleo de la ciudad de Alicante. El actor encargado de recopilar, organizar y presentar esta información sería la ALDES, a través del Observatorio de Estrategias del Pacto Territorial por el Empleo. La información sería actualizada con una periodicidad previamente acordada, así como presentada mediante un informe en base a dicha periodicidad.

- En el caso de las necesidades empresariales y perfiles demandados, la información sería recopilada por las asociaciones empresariales sectoriales y/o por las entidades de la patronal a partir de una metodología común previamente acordada.
- En el caso de la oferta formativa, servicios y bolsas de empleo, la información sería recopilada a través de la Red de entidades por el Empleo, también a partir de una metodología previamente acordada.

Adicionalmente, anualmente se organizaría un **encuentro de entidades y empresas**, organizándose de forma coordinada entre las distintas entidades mencionadas. Dicho encuentro podría tener los siguientes fines:

1. Exposición, presentación y debate de la información disponible a modo de radiografía de las necesidades empresariales y la oferta disponible en materia de servicios, formación y bolsas de empleo.
2. Publicitar las ventajas de hacer uso de los servicios ofrecidos desde el Pacto Territorial.
3. Tratar la puesta en marcha ocasional de nuevas iniciativas basadas en la colaboración público-privada.
4. Fomentar y conformar una Red de entidades empresariales, reforzando la colaboración público-privada y consolidando un conjunto de entidades empresariales colaboradoras habituales de la ALDES y el Pacto Territorial.

Propuesta nº2. Impulso a la orientación laboral juvenil.

Agentes Principales: Concejalía de Juventud/Centro 14, ALDES, Concejalía de Educación,

Principales colaboradores: CEV, UEPAL, CCOO, UGT, Centros de Formación Profesional, Red de entidades por el Empleo.

La segunda propuesta consiste en impulsar la orientación laboral juvenil. A diferencia de la propuesta nº1, en este caso se trata de una necesidad identificada que ya cuenta con un programa o servicio ofrecido desde el ayuntamiento, más concretamente desde la Concejalía de Juventud.

Se considera, por tanto, la necesidad de analizar el funcionamiento de este servicio y plantear las posibilidades para ampliarlo, haciéndose de forma coordinada y colaborativa entre las concejalías de juventud, educación y empleo y fomento. Se proponen los distintos puntos de partida a la hora de planificar las actuaciones:

- **Concejalía de juventud:** mantenimiento del servicio de asesoramiento personalizado y la organización de eventos/actividades grupales de carácter especial, dando visibilidad a los itinerarios formativos tanto para alumnos como para familias.
- **Concejalía de educación:** podría hacerse cargo de organizar y poner en marcha charlas y actividades de orientación laboral directamente en los centros, para orientadores, alumnos y familias, publicitando al mismo tiempo los servicios en los centros educativos.
- **Concejalía de empleo y fomento:** podría hacerse cargo de organizar y coordinar la participación de entidades empresariales y empresas en las actividades organizadas para fomentar la orientación laboral. El objetivo de este eje consiste en conectar la orientación laboral con el tejido empresarial del territorio.

Adicionalmente, las tres concejalías podrían cooperar para favorecer a largo plazo el desarrollo de un Centro Integrado de Formación Profesional en el municipio, el cual se integraría como otro punto centralizado de asesoramiento laboral, de forma que se complementen los servicios ofrecidos por el CIFP.

Esta colaboración podría aprovecharse para desarrollar un nuevo Plan de Empleo Juvenil que al mismo tiempo proporcione un marco y de cobertura institucional a las iniciativas aquí recogidas, además de establecer otros objetos de cooperación entre concejalías para favorecer el empleo entre la población joven.

Propuesta nº3. Impulso al relevo generacional.

Agentes principales: por determinar.

Principales colaboraciones: por determinar.

Respecto a la cuestión del relevo generacional, si bien se han identificado y tratado diversos problemas, dando lugar a una serie de posibles iniciativas aisladas, el trabajo resultante no ha sido suficiente como para plantear una propuesta con cierta articulación a partir de la cual trabajar.

Se propone abrir esta cuestión como una nueva línea de trabajo con acciones y propuestas pendientes de determinar, realizando un diagnóstico previo de la situación en la ciudad de Alicante, con el fin de saber qué aspectos se deben de priorizar a la hora de poner en marcha nuevas iniciativas.

En base a dicho diagnóstico, se plantea la necesidad de organizar dinámicas de trabajo colaborativo como parte del Laboratorio de Nuevas Estrategias de Futuro de 2025, concretando las acciones a llevar a cabo en base a las propuestas obtenidas, ejecutándose mediante la colaboración público-privada, no estando necesariamente llevadas a cabo por la ALDES. Dicho listado de propuestas es el siguiente:

- Realizar campañas de concienciación para empresas donde se aborde la importancia de una gestión activa del relevo generacional y herramientas para ello, tales como los Planes de Relevo Generacional o el desarrollo de canteras de talento, difundiendo buenas prácticas en la materia.
- Realizar campañas y acciones que pongan en valor aquellas profesiones que se consideran de difícil cobertura en la ciudad de Alicante, con especial atención a la puesta en valor de aquellos sectores que por lo general tengan una mala imagen a la hora de desarrollar una carrera profesional.
- Fomentar los certificados de profesionalidad, la acreditación de formaciones y la formación específica dentro de la empresa, con el fin de favorecer la promoción interna.- Desarrollar recursos y medios para facilitar el relevo generacional mediante la puesta en contacto de empresas cercanas al cierre por jubilación y personas emprendedoras interesadas en seguir haciéndose cargo del negocio.

En todo caso, con la información disponible en la actualidad, se plantea como necesidad más urgente enfocar la actividad al área comercial de la ciudad de Alicante, orientándose a poner en relación negocios cercanos al cierre por jubilación y personas emprendedoras que deseen dar continuidad a los mismos. Se trata de un servicio puesta en marcha en otros contextos y territorios, con resultados positivos. Idealmente dicho servicio se debería de realizar en colaboración con la concejalía de Comercio, Hostelería, Consumo y Mercados, además de poder realizarse alianzas con la Diputación de Alicante y otros Pactos Territoriales para incrementar la eficacia.