



2016

Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón (Plan FIJA)



Memoria de actividades

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 Marco.....	3
1.2 Destinatarios.....	3
1.3 Objetivos del programa.....	3
1.4 Actuaciones y acciones.....	3
2. COLECTIVO JUVENIL.....	4
2.1 Inscripción y orientación.....	4
2.2 Información y asistencia en la Garantía Juvenil.....	7
2.3 Participación en procesos de selección.....	8
3. COLECTIVO EMPRESARIAL.....	9
3.1 Información y asesoramiento.....	9
3.2 Captación y gestión de ofertas de empleo.....	10
4. INSERCIÓN LABORAL.....	13
4.1 Contratos iniciales.....	13
4.2 Prórrogas de contratos.....	17
5. SEGUIMIENTO Y TUTORIZACIÓN LABORAL.....	19
6. FINALIZACIONES DE CONTRATO.....	20
7. SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS.....	22
8. BALANCE GLOBAL.....	24
8.1 Respuesta social.....	24
8.2 Respuesta empresarial.....	24
8.3. Inserción laboral.....	25
9. CONCLUSIONES.....	28

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Marco

El Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón (Plan FIJA) es una actuación de formación dual en materia de empleo juvenil de la Comunidad Autónoma de Aragón, que tuvo carácter pionero en cuanto a su formulación y objetivos generales: orientar, formar e insertar laboralmente a los jóvenes mediante su capacitación profesional de acuerdo a las necesidades del mercado de trabajo de Aragón.

Desde sus inicios, en el año 1.999, el Plan FIJA ha mantenido su finalidad, adaptándose a lo largo de estos años a la situación del mercado laboral y los jóvenes en Aragón, extendiendo sus servicios para atender a uno de los colectivos más afectados por el desempleo.

Es por ello que el INAEM, las organizaciones empresariales CEOE Aragón y CEPYME Aragón y la organización sindical UGT Aragón coinciden en la necesidad de promover, participar y apoyar la realización del Plan FIJA para el año 2016.

1.2 Destinatarios

Jóvenes desempleados susceptibles de formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje así como cualquier modalidad contractual cuyo objetivo sea la promoción del empleo juvenil y los jóvenes que reúnan los requisitos para ser beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

1.3 Objetivos del programa

Favorecer la inserción laboral de jóvenes desempleados de entre 16 y 30 años a través de todas las modalidades contractuales cuyo objetivo sea la promoción del empleo juvenil, especialmente las que permitan implantar modelos de formación profesional dual y las recogidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

1.4 Actuaciones y acciones

Las acciones a realizar serán:

- Acciones de publicidad y difusión entre los jóvenes aragoneses

- Acciones de información y orientación a candidatos
- Acciones de prospección y captación de empresas para la celebración de contratos de trabajo
- Gestión de la selección de jóvenes y empresas y apoyo en la gestión de la contratación
- Concertación de acciones formativas con centros de formación adecuados
- Acciones formativas vinculadas a la ocupación objeto del contrato
- Seguimiento de la acción formativa y de la participación del alumno
- Establecimiento de un plan piloto para el desarrollo y ejecución de acciones de información, sensibilización y/o formación de tutores de empresa.
- Coordinación con los tutores de empresa
- Gestión administrativa completa del proceso
- Seguimiento de la integración laboral de los jóvenes y de su evolución en las empresas
- Informar y promover la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil

2. COLECTIVO JUVENIL

2.1 Inscripción y orientación

Dar a conocer el programa entre los jóvenes aragoneses es el primer paso para conseguir nuestro principal objetivo, su inserción en el mercado de trabajo.

Cada vez son más los jóvenes que acceden y utilizan las nuevas tecnologías para la búsqueda de recursos y empleo, por lo que la difusión a través de la página web, boletines electrónicos, e-mails, entre otros, son medios cada vez más utilizados para interactuar con ellos. En esta línea seguimos trabajando, en la utilización de las redes sociales (twitter, etc).

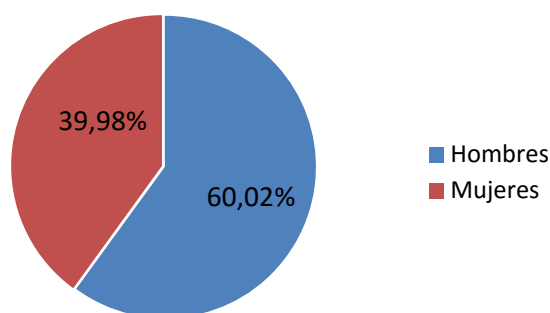
A pesar de que estos medios van ganando terreno, el principal vehículo de difusión del plan sigue siendo el “boca-oído”, convirtiéndose nuestros usuarios en los principales prescriptores.

Por otro lado, la estrecha colaboración que mantenemos con entidades que trabajan con el colectivo, ya sea en el ámbito de la educación y la formación, la orientación y el empleo, nos permite llegar a muchos jóvenes a través de la participación en jornadas técnicas, mesas redondas, talleres y charlas informativas.

En definitiva, los jóvenes que acuden a nuestro programa vienen principalmente por referencia de amigos, orientadores laborales, tutores de institutos y otros profesionales, sin olvidar el avance creciente de las nuevas tecnologías.

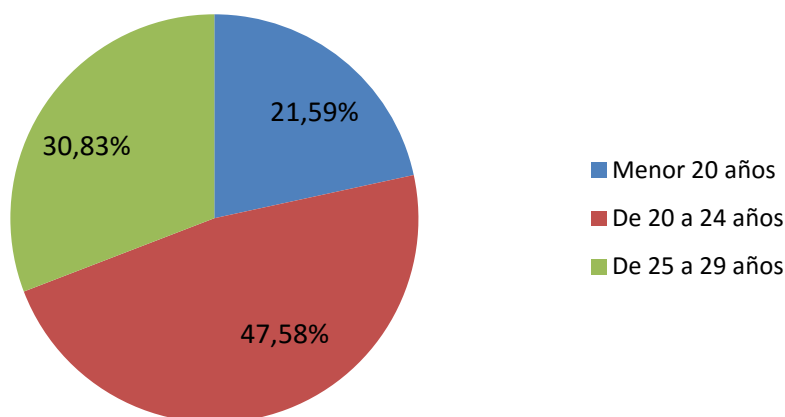
A lo largo del año 2016 se han inscrito en nuestro programa **1.158 nuevos jóvenes**, cifra ligeramente superior al año anterior.

Siguen siendo los hombres los que más se inscriben. Esta tendencia se ha mantenido desde que se inició el plan, en el año 1.999.



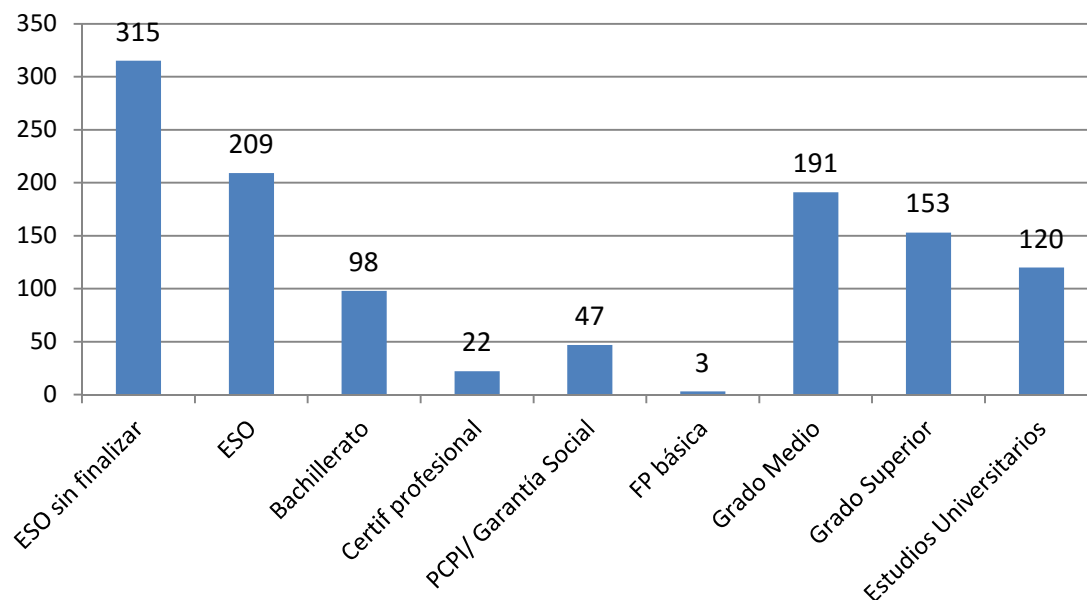
En cuanto a la edad, el tramo comprendido entre los 20 y 25 años casi representa la mitad. La inscripción de menores de 20 años es la que más se ha incrementado respecto al 2015.

Inscritos por edad



Atendiendo a su nivel de estudios, el 53,71% carecen de estudios profesionales. Dentro de este grupo, los que no han alcanzado la Escolaridad Secundaria Obligatoria

son los más numerosos. Respecto a los que poseen formación de tipo profesional, son los de grado medio seguidos del superior los más representativos.



En la primera toma de contacto con el plan, los jóvenes son informados de los objetivos del programa, su funcionamiento y los protocolos de actuación. La mayoría de ellos se interesan por participar en las sesiones de orientación con un tutor laboral.

Las **sesiones de orientación** se puede realizar tanto en las instalaciones del plan como en otros centros que así lo soliciten (institutos, ayuntamientos, comarcas, entidades juveniles, etc.). Pueden tener carácter grupal y/o individual, adaptándonos a las necesidades del usuario.

Tienen un doble objetivo:

1. Conocer el perfil personal y profesional de los asistentes

Para realizar una adecuada orientación laboral es clave conocer aspectos como el nivel de formación, experiencia laboral, disposición y disponibilidad hacia el trabajo, expectativas, competencias profesionales y personales, etc.

Cuando los usuarios presentan un bajo nivel de empleabilidad (normalmente se juntan factores de edad, baja cualificación, inadecuada actitud y aptitud ante el trabajo) se les

informa y orienta hacia otros recursos que les permitan mejorar su perfil profesional y competencial.

2. Incrementar la empleabilidad

La orientación está focalizada en la inserción en el mercado laboral; informar sobre los contratos laborales adecuados a su perfil (requisitos, características, derechos y obligaciones, etc), proporcionar herramientas para elaborar el curriculum vitae, mejorar el conocimiento del mercado laboral y diseñar itinerarios que incrementen su empleabilidad, son las principales actividades que se llevan a cabo en las sesiones.

A lo largo de la permanencia del usuario en el programa tiene a su disposición un orientador/tutor laboral. En el periodo han recibido orientación 1.944 jóvenes, ya que el Plan dirige sus acciones a todos los jóvenes que desde el año 1999 se han inscrito en el programa, siempre y cuando sigan cumpliendo los requisitos para ser beneficiarios.

2.2 Información y asistencia en la Garantía Juvenil

Una de las acciones llevadas a cabo desde el Plan FIJA es promover la inscripción de los jóvenes en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Informar sobre el funcionamiento y los beneficios del sistema a los jóvenes que no están inscritos es el punto de partida. Una vez se confirma que reúnen los requisitos exigidos para ser beneficiarios, se les explica el procedimiento a seguir para realizar la inscripción.

Desde el Plan Fija se envían los datos al INAEM para solicitar el código de activación. Posteriormente se les ofrece asistencia, ya sea telefónica o presencial, para realizar la inscripción.

A pesar de que cada vez son más los jóvenes que ya conocen y se benefician del sistema, este año hemos asistido a la inscripción de 404 jóvenes en colaboración con el INAEM.

Además de este sistema, hay casos que dada la urgencia por la inminente contratación del candidato, los derivamos a otras entidades que agilizan la inscripción: Instituto Aragonés de la Juventud, CIPAJ, etc.

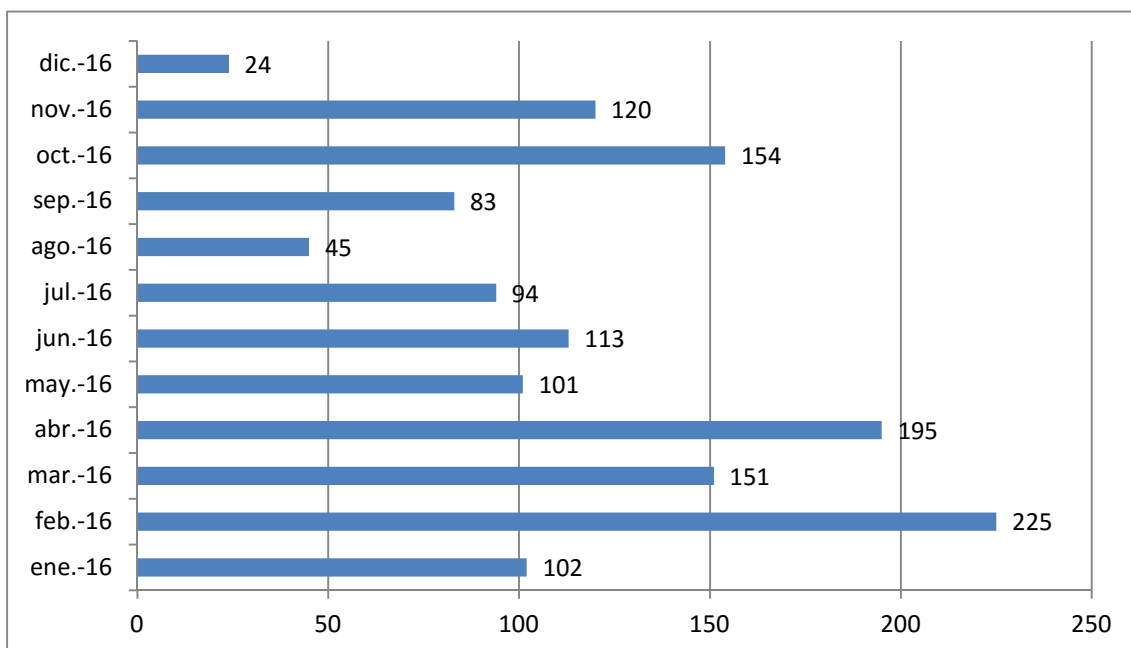
2.3 Participación en procesos de selección

Tener un buen conocimiento del perfil personal y profesional del joven, así como tener actualizados sus datos curriculares, permite realizar una adecuada asignación de candidatos a las ofertas de empleo.

Cuando un joven es preseleccionado para una oferta de trabajo, antes de asistir a la entrevista, se le informa de todas las condiciones del puesto para confirmar su interés, adecuación y disponibilidad.

En este año 1.407 jóvenes han participado en procesos de selección. Atendiendo a su perfil personal y profesional se ha valorado la idoneidad de que, con anterioridad a la entrevista en la empresa, participaran en talleres individuales de entrevistas en el plan.

En el siguiente gráfico se indican los jóvenes que han participado mensualmente en selecciones de personal.



Los meses de agosto y diciembre son los meses que menos jóvenes participaron; el mes de agosto es prácticamente inhábil porque muchas empresas cierran por vacaciones y el mes de diciembre porque hay ofertas que todavía están pendientes de realizar los procesos de selección, que se harán en enero.

3. COLECTIVO EMPRESARIAL

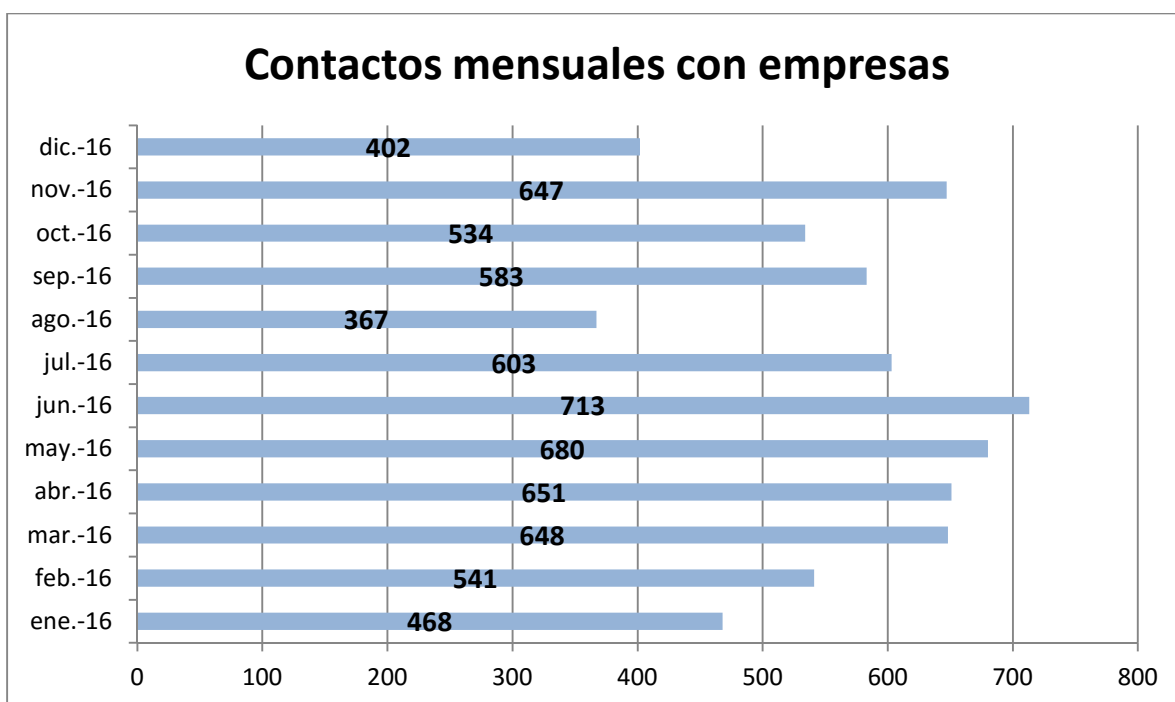
3.1 Información y asesoramiento

La labor de difusión e información entre las empresas aragonesas es otra pieza clave para el éxito del programa.

El contacto con ellas se realiza de una forma pro-activa, tomando la iniciativa en los contactos y las visitas a sus instalaciones. Bien es cierto que la continuidad del programa, que viene ejecutándose desde hace 17 años, y la experiencia adquirida, han permitido un alto nivel de fidelización de las empresas usuarias del plan.

El plan FIJA es hoy en día un referente para empresas y entidades (asociaciones empresariales, gestores laborales, centros educativos, etc) en el asesoramiento y contratación laboral de jóvenes y, en especial, en materia de formación dual. Son numerosas las consultas recibidas acerca de los contratos de formación y aprendizaje: la oferta formativa disponible, el procedimiento de autorización de la formación y la tutoría de empresa, entre otras.

En el periodo se han realizado casi 7.000 contactos con empresas (en el cuadro inferior se distribuyen los contactos por meses). Inicialmente se realizan vía telefónica, pudiéndose ampliar información posteriormente por otros medios.

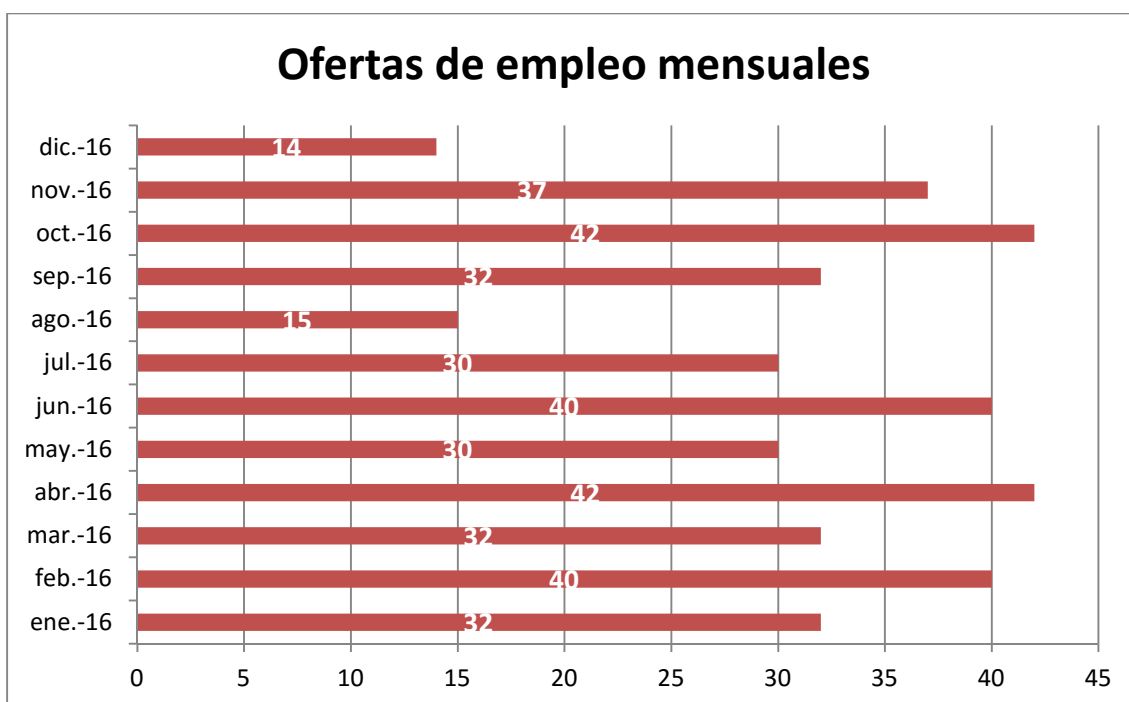


Una vez que la empresa manifiesta interés por contratar o por conocer el funcionamiento con mayor detalle, se concierta una visita. El objetivo es conocer mejor a la empresa: sus necesidades de personal, instalaciones, metodología de trabajo y todo aquello que sea relevante de cara a asesorarle sobre perfiles profesionales y las modalidades de contratación más acordes.

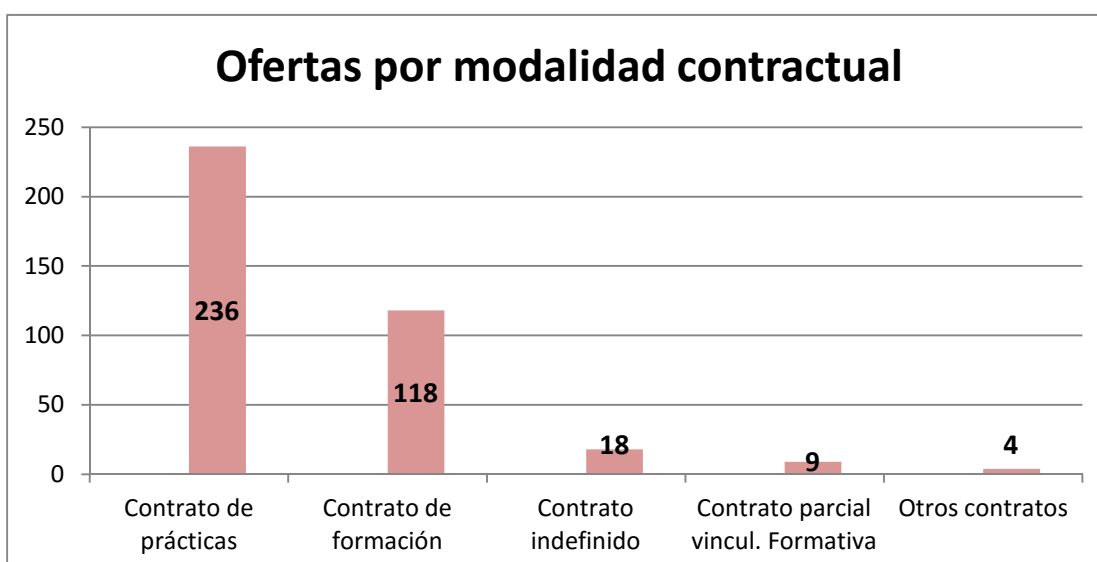
En términos numéricos se han realizado 272 visitas a empresas, consiguiendo una participación de 188 empresas aragonesas que han formalizado un contrato en 2016.

3.2 Captación y gestión de ofertas de empleo

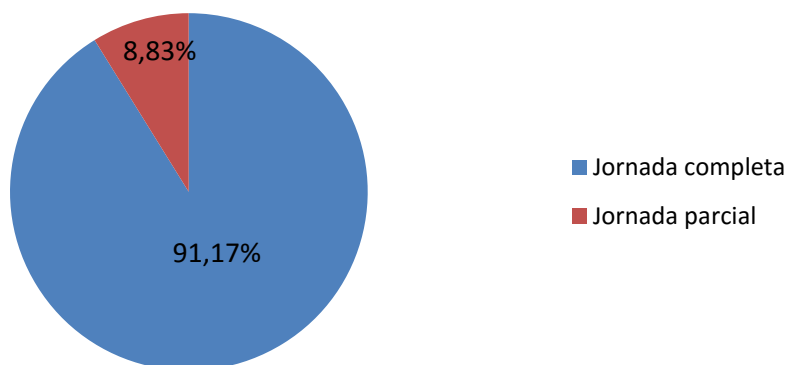
En este año se han captado y gestionado 386 ofertas de empleo. Los meses de agosto y diciembre son los que menos entrada han habido, coincidiendo con periodos vacacionales.



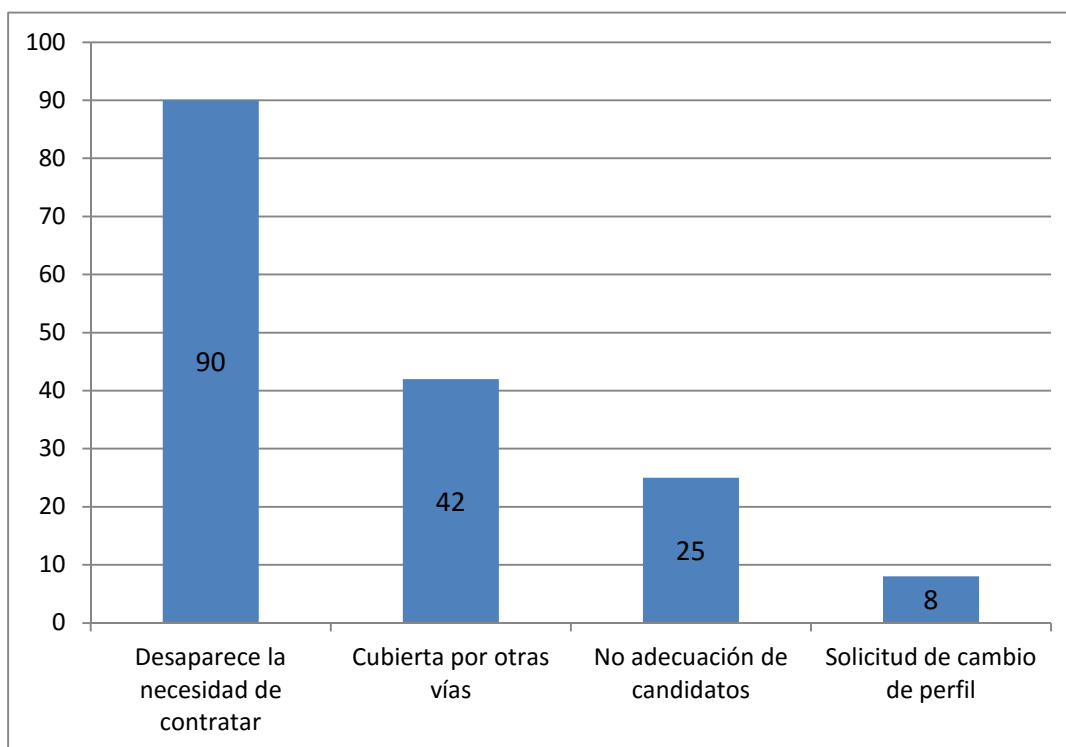
En atención a la modalidad contractual, la mayoría de las ofertas han correspondido a contratos en prácticas y en formación y aprendizaje. Respecto al año anterior, las correspondientes a contratos indefinidos han pasado de representar el 1,6% en 2015 al 4,6% en 2016. Así mismo, la mayoría de los puestos ofertados eran a jornada completa.



Ofertas por tipo de jornada

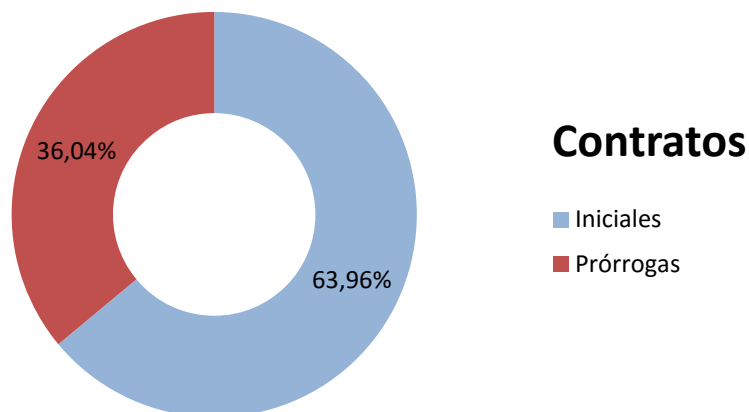


A fecha 31 de diciembre de 2016, el 11% de las ofertas siguen en proceso (la empresa aún no ha tomado ninguna decisión respecto a la contratación). De las 343 ofertas que se han cerrado, el 51,9% han derivado en la contratación de un usuario del Plan FIJA. Las causas por las que el 48% restante (165 ofertas) no han culminado en una contratación se expresan en el gráfico inferior.



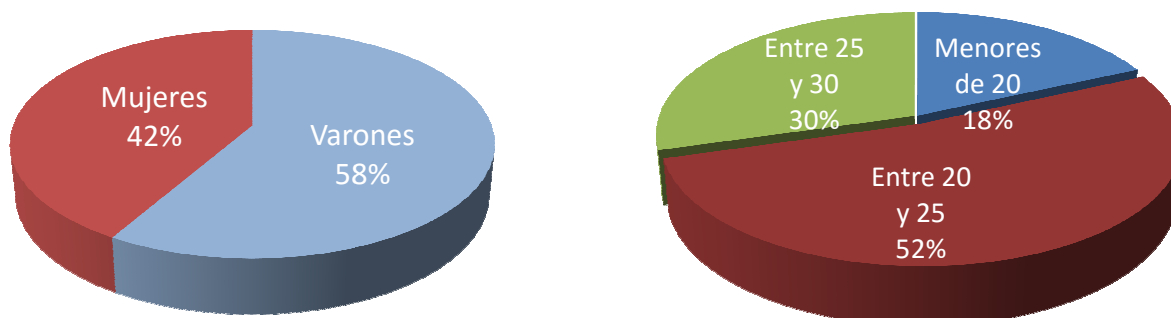
4. INSERCIÓN LABORAL

A lo largo del periodo se han formalizado 308 contratos, de los que 197 son iniciales y 111 prórrogas de contratos.



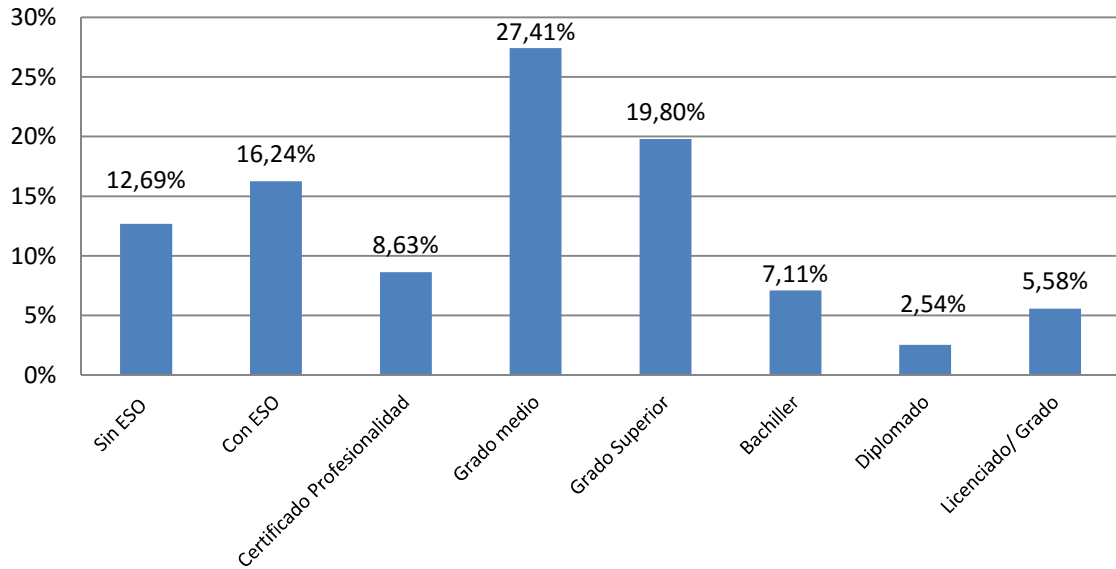
4.1 Contratos iniciales

El perfil de los jóvenes que se han incorporado al mercado laboral a través del Plan FIJA en 2016 es muy similar al de los inscritos; en cuanto al sexo predominan los hombres y por tramo de edad los de 20-25 años.



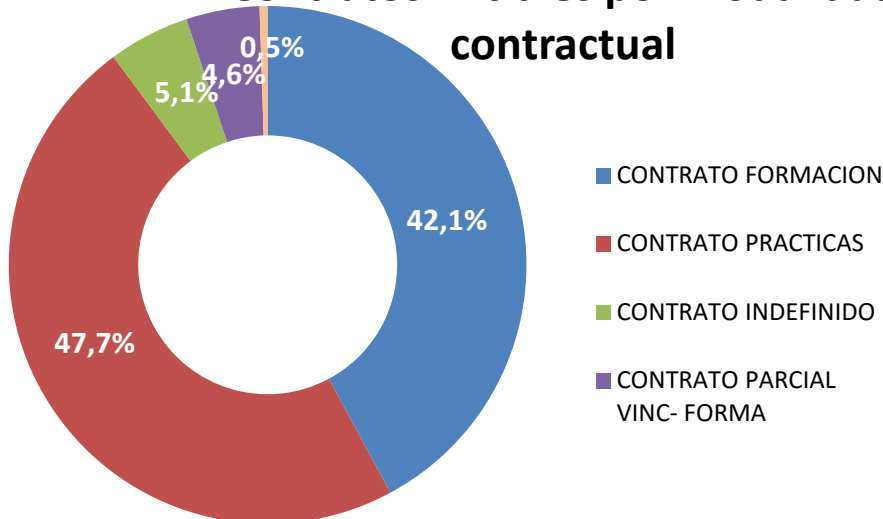
Los jóvenes procedentes de ciclos de formación profesional (grados medios y superiores) son los que han presentado mejor nivel de inserción. Los que no poseen estudios profesionales representan el 36% de los insertados.

Contratados iniciales por nivel de estudios



El nivel formativo está directamente relacionado con los tipos de contratos que se han formalizado; los jóvenes con formación profesional (ciclos formativos y estudios universitarios) se han incorporado al mercado laboral a través del contrato en prácticas, y los jóvenes sin cualificación profesional a través del contrato de formación y aprendizaje. El resto de modalidades contractuales corresponden a ambos perfiles.

Contratos iniciales por modalidad contractual

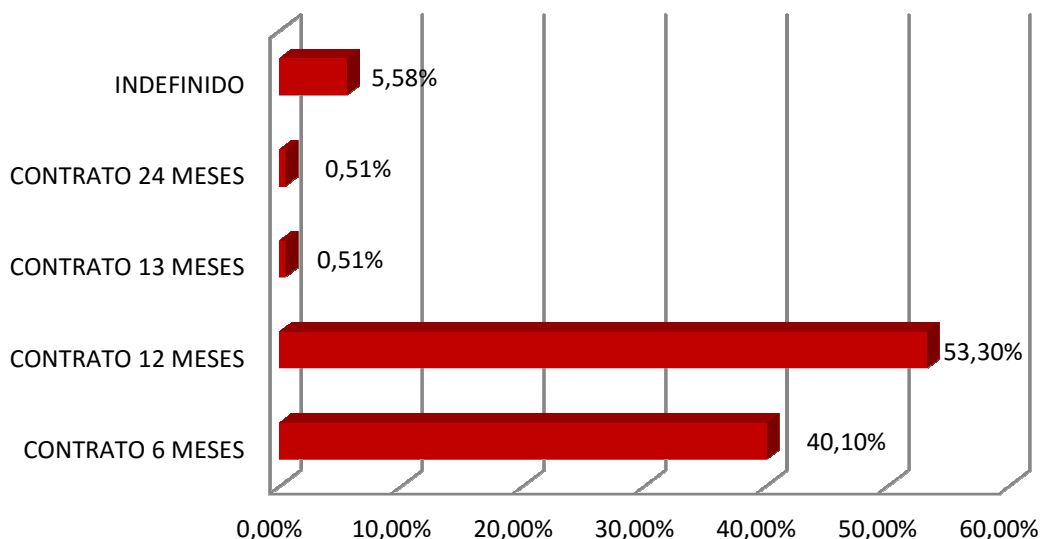


La caída del número de contratos de formación suscritos desde el 1 de enero de 2016 encuentra su origen en la falta de adecuación de los centros de formación a la entrada en vigor de nueva normativa relativa a aspectos formativos del contrato. Esto ha provocado una escasez en la oferta formativa para poder formalizar los contratos, sobretudo en ocupaciones ligadas a la industria. Son numerosas las demandas de empresas que han quedado sin atender por falta de centro de formación, en especial en ocupaciones como mecánico de automoción, electricista, fontanero, técnico de artes gráficas, tornero, carpintero de madera, etc.

Esto ha repercutido negativamente en la inserción de los jóvenes sin cualificación, que han visto limitada su principal entrada al mercado laboral y a la cualificación. Muestra de ello es que el último trimestre del 2015 se formalizaron en el Plan FIJA casi el doble de contratos de formación y aprendizaje que el primer trimestre del 2016.

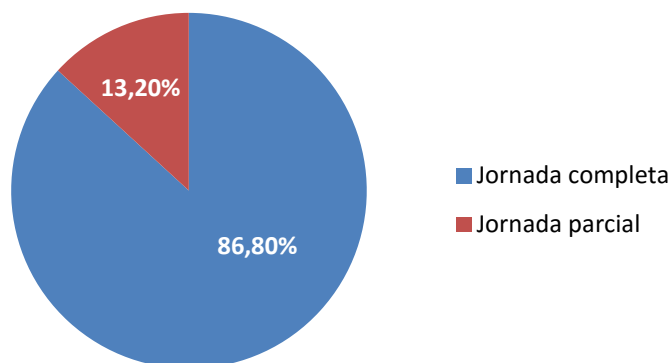
En cuanto a la duración de los contratos iniciales, más de la mitad de los contratos iniciales han sido formalizados por un periodo inicial de 12 meses.

Duración contratos iniciales



Además, la mayoría se han formalizado a jornada completa.

Modalidad jornada laboral



Las ocupaciones con mayor volumen de contratación son: camareros y cocineros, empleados administrativos, peluqueros y mecánicos de automoción.

Los contratos se reparten equilibradamente entre el sector industrial y el de servicios, con una mayor variedad de ocupaciones dentro del industrial. Las ocupaciones del sector industrial (torneros, soldadores, carpinteros de madera, mantenimiento, etc) han sido tradicionalmente ocupaciones masculinas y hoy en día se sigue manteniendo esa tendencia. Las mujeres eligen y son contratadas prioritariamente en ocupaciones ligadas al sector servicios, donde la brecha entre hombres y mujeres es menor.

En la tabla se muestran el número de contratos formalizados por ocupaciones.

CONTRATOS POR OCUPACIONES	Nº INICIALES
HOSTELERIA (CAMARERO/COCINERO)	34
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	23
PELUQUERO/ESTETICISTA	23
MECANICO DE AUTOMOCION	17
DEPENDIENTE DE COMERCIO	14
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	13
ALMACENERO	9
ELECTRICISTA	9
FABRICACIÓN MECÁNICA	9
INGENIERO INDUSTRIAL	7
SOLDADOR	5
CHAPISTA PINTOR	3
QUIMICO INDUSTRIAL	3
CARPINTERO MADERA	2
CLIMATIZADOR	2
OPERARIO ARTES GRÁFICAS	2
TORNERO	2
INFORMATICO	2
OPERADOR LOGÍSTICO	1
OTRAS OCUPACIONES	17
TOTAL	197

4.2 Prórrogas de contratos

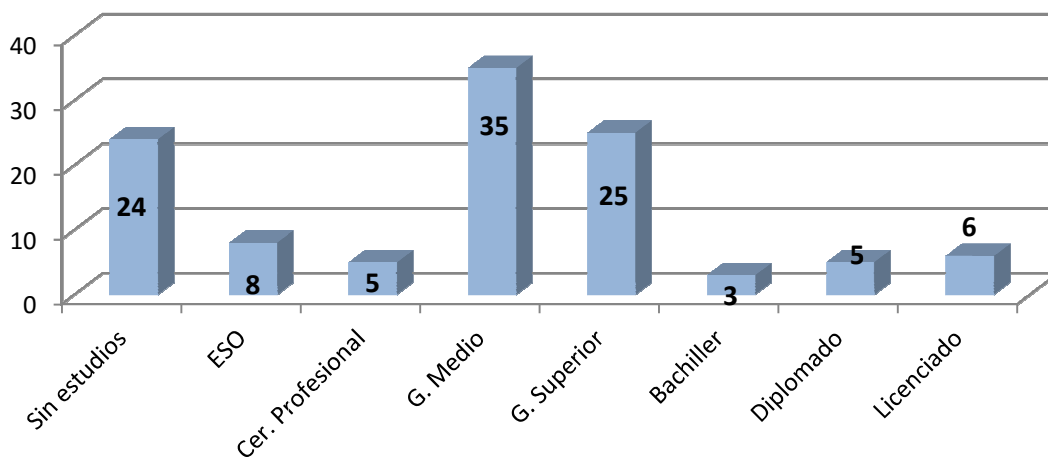
En el periodo se han formalizado 111 prórrogas, un 37% más que el año pasado. El incremento se produce, en parte, porque las empresas han mejorado sus expectativas de trabajo y esto repercute favorablemente en la continuidad de los contratos.

El 67,57% de los prorrogados son varones y el promedio de edad es de 24 años.

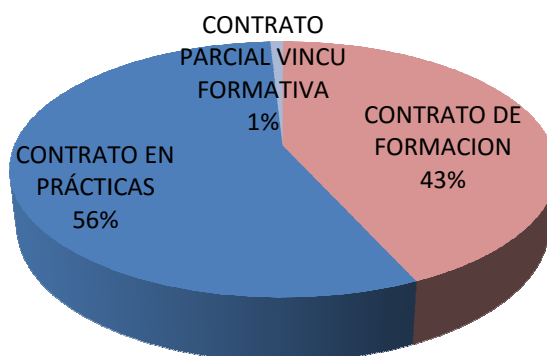
La mayoría de las prórrogas han correspondido a jóvenes con formación profesional. Esto es así porque corresponden a contrato en prácticas, que en su mayoría tienen una duración inicial inferior al contrato de formación (con una duración de un año). Así,

en el periodo de un año, se formalizan más prórrogas del contrato en prácticas.

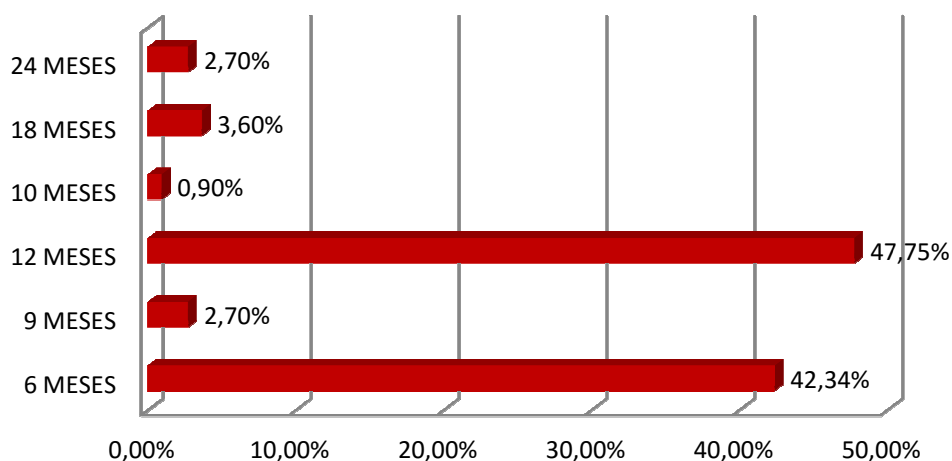
Estudios de los prorrogados



Prórrogas por tipo de contrato



La duración oscila, mayoritariamente, entre los 12 y 6 meses.



A continuación se adjunta una tabla de las ocupaciones en las que se han formalizado las prórrogas.

PRÓRROGAS POR OCUPACIONES	NÚMERO
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	17
HOSTELERIA (CAMARERO/COCINERO)	13
PELUQUERO/ESTETICISTA	13
MECANICO AUTOMOCION	12
TORNERO	7
OTRAS OCUPACIONES	7
ALMACENERO	5
CARPINTERO METALICO	4
DEPENDIENTE DE COMERCIO	4
ELECTRICISTA	4
TÉCNICO MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	4
SOLDADOR	3
ELECTRONICO	3
CALDERERO	2
CARPINTERO MADERA	2
DISEÑADOR GRÁFICO	2
INFORMATICO	2
INGENIERO INDUSTRIAL	2
CHAPISTA PINTOR	1
CLIMATIZADOR	1
OPERARIO ARTES GRÁFICAS	1
DELINEANTE	1
CARROCERO	1
TOTAL	111

5. SEGUIMIENTO Y TUTORIZACIÓN LABORAL

Una vez que la empresa confirma su interés en llevar a cabo la contratación, desde el plan fija se ofrece un servicio de asesoramiento para formalizar el contrato, dirigido tanto a las empresas como a sus gestorías.

En este momento resulta clave realizar la acogida de la empresa (empresario y/o tutor

del joven) y del trabajador. Si la empresa formaliza un contrato de formación y aprendizaje, el objetivo es sensibilizar, informar y prestar asistencia a los tutores de empresa. Se les hace entrega, si se considera oportuno, de los siguientes documentos:

- Guía didáctica del tutor de empresa
- Ficha de identificación de contrato
- Manual de acogida en la empresa
- Cuaderno de seguimiento laboral

La acogida del joven se realiza de forma personalizada y comprende los siguientes aspectos:

- Presentación del servicio de tutorización
- Información de carácter laboral
- Relación empresa-tutor-centro
- Ficha de identificación del contrato

La acción tutorial constituye un elemento clave para dotar de cohesión a los procesos de formación e inserción laboral del joven. Además de coordinar entre centro-empresa su cualificación, el tutor favorece el buen fin del contrato formativo, aconsejando y asesorando tanto a la empresa como al joven trabajador.

Las acciones de seguimiento laboral y apoyo tutorial se han llevado a cabo con 414 participantes, que son los jóvenes que han estado contratados (resultado de sumar a los 197 con contrato inicial formalizado en el periodo, los 217 jóvenes cuyos contratos fueron formalizados anteriormente y han seguido en vigor).

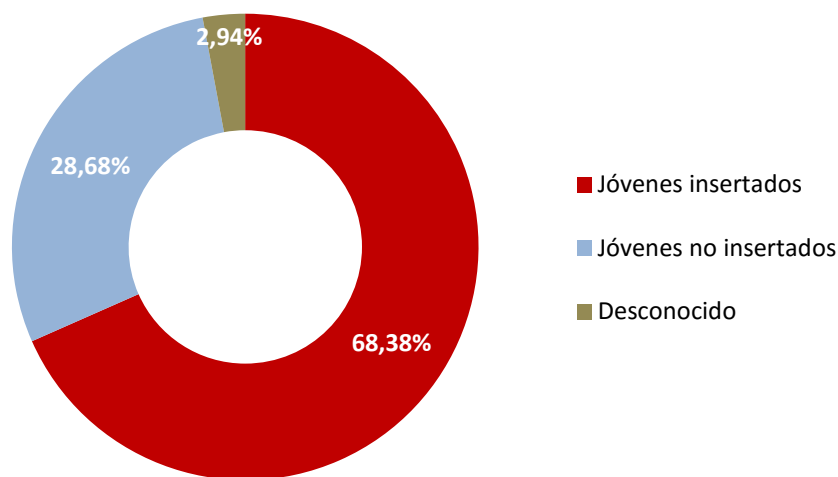
6. FINALIZACIONES DE CONTRATO

A lo largo de estos 12 meses han finalizado 136 contratos. El promedio de duración de los contratos antes de su finalización ha sido de 16,31 meses.

Por ocupaciones, la mayoría de los jóvenes que han finalizado en el periodo su contrato laboral había sido contratada en los sectores de hostelería, imagen personal y comercio.

FINALIZACIONES POR OCUPACIONES	
HOSTELERIA (CAMARERO/COCINERO)	25
PELUQUERO/ESTETICISTA	16
DEPENDIENTE DE COMERCIO	12
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	11
MECANICO AUTOMOCION	11
OPERARIO DE ARTES GRAFICAS	7
ELECTRICISTA	7
CARPINTERO METALICO	7
TECNICO DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	5
INGENIERO	5
CHAPISTA PINTOR	4
ALMACENERO	4
SOLDADOR	4
TORNERO	3
OTROS	3
DEPENDIENTE DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS	2
CARPINTERO DE MADERA	2
INFORMATICO	2
DELINEANTE	2
FONTANERO	1
TÉCNICO DE LOGISTICA	1
ELECTRONICO	1
TÉCNICO DE FABRICACION MECÁNICA	1
TOTAL	136

Respecto al resultado, la mayoría de los jóvenes que han finalizado su contrato acogido al Plan FIJA han seguido trabajando en la misma empresa y en la misma ocupación.



Las causas por las que los jóvenes no han continuado en el mercado laboral nada más terminar su contrato acogido al plan fija atienden principalmente a tres motivos:

1. Disminución de la carga de trabajo en las empresas, no pudiendo asumir los costes de la nueva contratación.
2. Descontento de la empresa con el rendimiento del trabajador, ya sea por falta de aptitud o actitud.
3. El joven no desea continuar trabajando.

7. SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS

Ofrecer un buen servicio a nuestros usuarios, tanto a los jóvenes como a las empresas, es un objetivo interno del programa y pieza clave para el éxito.

En este sentido, existen diversos factores que nos sirven de indicios para tomarle el pulso al servicio: fidelización de las empresas, número de jóvenes que se inscriben, perfil de nuestros principales prescriptores, duración de los contratos, etc.

Además, es importante dirigirnos directamente a los beneficiarios para conocer su satisfacción y que compartan con nosotros su opinión sobre nuestro funcionamiento. Es por ello que desde el Plan FIJA se realizan cuestionarios de satisfacción a 3 tipos de usuarios: jóvenes participantes, jóvenes contratados y empresas contratantes.

Resultados de satisfacción de los jóvenes participantes

La encuesta se realiza al término de la primera sesión de información e inscripción. Es una encuesta sencilla, pensada para que la pueda rellenar cualquier usuario.

1. ¿Cómo valoras el trato recibido por el tutor/orientador?
Puntuación: 9,94 sobre 10.
2. ¿Cuál es tu opinión sobre la explicación del funcionamiento del servicio?
Puntuación: 9,54 sobre 10.
3. ¿Te han quedado dudas sobre lo que se te ofrece?
Puntuación: 9,62 sobre 10.

4. ¿Qué te han parecido las preguntas que te ha realizado el orientador?
Puntuación: 9,85 sobre 10.

Resultados de satisfacción de los jóvenes contratados

A los jóvenes que han firmado un contrato a través del Plan, se les remite una encuesta a los 15 días del inicio del contrato para conocer los siguientes aspectos:

1. ¿Cuál ha sido la utilidad de nuestros servicios para tu inserción laboral?
Puntuación: 9,13 sobre 10
2. ¿Qué te ha parecido la información proporcionada por el plan sobre las ofertas de empleo?
Puntuación: 8,8 sobre 10
3. ¿Cómo valoras nuestra disponibilidad para atenderte?
Puntuación: 9,22 sobre 10
4. ¿Cuál es tu valoración sobre el apoyo que has recibido por la empresa y/o tus compañeros?
Puntuación: 8,8 sobre 10

El 100% de los encuestados recomendaría nuestro servicio a otros jóvenes.

Resultados de satisfacción de las empresas contratantes

A los 15 días de formalizar el contrato, a las empresas contratantes se les encuesta sobre los siguientes ítems:

1. ¿Cómo valora la información proporcionada sobre el funcionamiento del servicio?
Puntuación: 9,3 sobre 10
2. ¿Qué le ha parecido la disponibilidad del personal que le ha atendido?
Puntuación: 9,75 sobre 10
3. ¿Qué le ha parecido la adecuación de los candidatos?

Puntuación: 8,5 sobre 10

4. ¿Qué opinión tienen del plazo de respuesta en la gestión de ofertas?

Puntuación: 8,6 sobre 10

5. ¿Cómo valora en términos generales el servicio recibido?

Puntuación: 9,52 sobre 10

Todas las empresas consultadas volverían a utilizar nuestros servicios.

8. BALANCE GLOBAL

8.1 Respuesta social

A lo largo de estos años el Plan FIJA se ha convertido en un referente en materia de empleo juvenil. Desde el punto de vista de los jóvenes, se mantiene un flujo constante de nuevos interesados en participar en el programa. Cada año se interesan más de 1.000 usuarios, a los que hay que sumar los jóvenes inscritos en años anteriores que están en desempleo y siguen requirieron de nuestros servicios.

En este sentido, la colaboración permanente con entidades que trabajan con el colectivo desde diferentes ámbitos, nos permite difundir nuestros servicios.

Desde los inicios, han acudido en busca de información y orientación 17.839 jóvenes. De estos, han participado en el programa 14.284 jóvenes.

Atendiendo al perfil de los participantes, el 63,4% son varones y el 36,6% mujeres. El porcentaje de varones siempre ha sido superior, acortándose la diferencia entre sexos en los últimos años.

En cuanto al nivel de estudios, el 58,81% no habían superado el nivel educativo Graduado E.S.O. Cada año el nivel de estudios de los interesados es superior.

8.2 Respuesta empresarial

El Plan Fija ha informado personalmente a más 11.000 empresas aragonesas, realizando visitas a 4.168 para informarles y asesorarles antes de tramitar las ofertas de empleo.

Se han gestionado más de 3.000 ofertas de empleo (solicitando uno o varios puestos de trabajo en cada una de ellas).

A fecha 31 de diciembre de 2016, el número de empresas que ha contratado a través del Plan Fija es de 1.504 empresas. El nivel de fidelización de las empresas es alto y fruto de la labor de difusión y prospección, cada año sumamos en torno a 100 empresas nuevas contratantes.

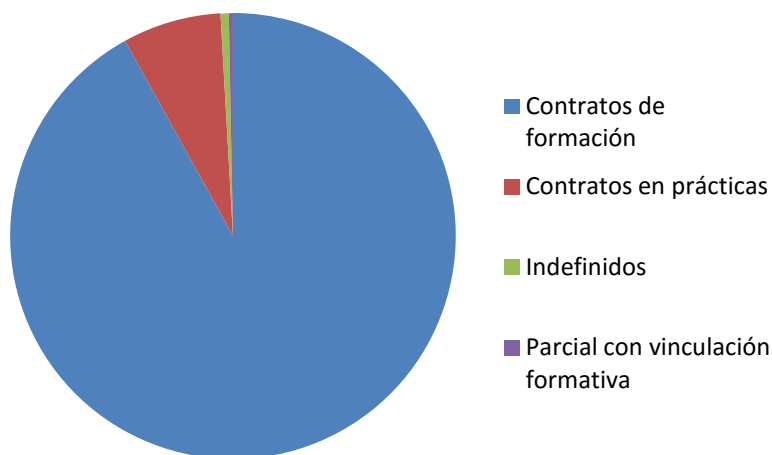
Analizando los subsectores a los que pertenecen las empresas contratantes, los más importantes son: siderometalúrgico, automoción, comercio, madera, peluquería y hostelería..

8.3. Inserción laboral

El Plan FIJA ha propiciado la inserción en el mercado laboral de 3.258 jóvenes en todo Aragón.

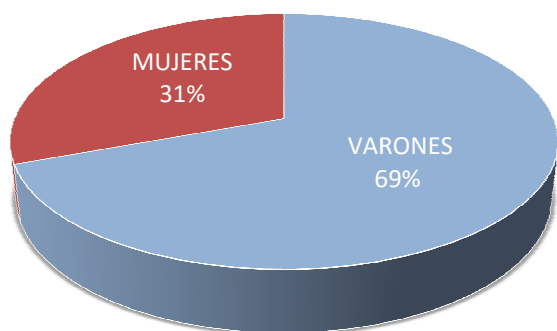
En términos de contratación se han formalizado 4.736 contratos, de los que el 68,8% corresponde a contratos iniciales y el 31,2% a prórrogas de contratos.

De los contratos iniciales, 2.996 a través del contrato para la formación y el aprendizaje (92% del total), 233 a través del contrato en prácticas, 19 del indefinido y 10 de tiempo parcial con vinculación formativa.

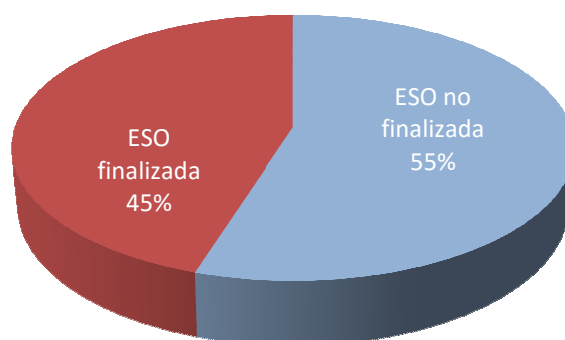


A continuación se muestran gráficos de los perfiles de los contratados.

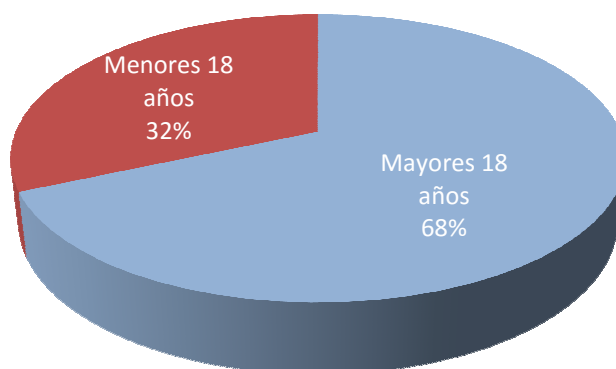
Contratados por sexo



Nivel escolaridad obligatoria



Contratados por edad



Los sectores donde más contratos se han formalizado son metal, comercio, automoción, madera, hostelería y peluquería.

CONTRATOS POR OCUPACIONES	NÚMERO
DEPENDIENTE DE COMERCIO	323
SOLDADOR	242
ELECTRICISTA	242
CARPINTERO METALICO	232
MECANICO AUTOMOCIÓN	231
CAMARERO	223
FONTANERO	219
PELUQUERO	197
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	195
CARPINTERO	190
DEPENDIENTE DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS	171
OPERADOR ARTES GRAFICAS	165
CHAPISTA PINTOR	157
CALDERERO	106
TORNERO	72
ALMACENERO	45
OTROS	44
PANADERO	33
ALBAÑIL	28
OPERARIO DE MAQUINA PARA CONFEC. COLCHONES	24
MANTENIMIENTO	23
MAQ. CONFECCION INDUSTRIAL	14
CARROCERO	13
PLANCHADO	12
MATARIFE	10
INGENIERIA	9
FABRICACION MECÁNICA	9
LOGISTICA	7
INFORMATICA	6
CLIMATIZACION	4
DISEÑO	3
EDUCADOR INFANTIL	3
ELECTRONICA	3
QUÍMICA	3
TOTAL	3258

9. CONCLUSIONES

El Plan Fija es un referente en materia de empleo juvenil. Prueba de ello es que año tras año más de 1.000 nuevos jóvenes se inscriben en el programa. A éstos, hay que sumar los inscritos en años anteriores que siguen recibiendo orientación y participando en procesos de selección.

La prestación del servicio es posible gracias a la confianza depositada por las empresas, que acuden en busca de asesoramiento laboral sobre contratación, la gestión de procesos de selección y valoran positivamente el acompañamiento a lo largo del contrato. Anualmente en torno a 100 empresas contratan por primera vez a través del servicio, a las que hay que sumar otras tantas empresas fidelizadas.

Aunque los datos cuantitativos nos dan una idea de la dimensión de los resultados obtenidos (3.258 jóvenes insertados, más de 1.500 empresas contratantes, 4.736 contratos formalizados, etc.), la repercusión del programa en términos sociales y económicos va más allá.

El perfil mayoritario del colectivo usuario del programa corresponde a jóvenes de baja cualificación (casi el 60% no ha superado el nivel educativo de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria), con poca o ninguna experiencia laboral y con escasas habilidades personales y profesionales. Estos jóvenes presentan un bajo nivel de empleabilidad en un entorno económico altamente competitivo y con un crecimiento incierto, rozando una tasa de desempleo juvenil cercana al 50%.

La experiencia alcanzada en la inserción laboral de este colectivo nos lleva a afirmar que el contrato de formación y aprendizaje es el vehículo idóneo para cualificar y poner en valor a estos jóvenes. Nos avalan los 2.996 contratos iniciales formalizados en más de 40 ocupaciones. Estos contratos, además de permitir la cualificación profesional y el acceso a un empleo, han mantenido a la mayoría en el mercado laboral en la misma ocupación en la que se formaron.

Es en este punto donde es importante hacer una valoración y reflexión sobre la situación actual de los contratos de formación. A partir del 1 de enero de 2016, con la entrada en vigor de la reforma sobre aspectos formativos, se ha reducido drásticamente la oferta formativa de certificados de profesionalidad ligados a estos contratos, llegando a desaparecer en sectores tan relevantes en nuestro tejido

industrial como el metalúrgico, la automoción, la instalación y el mantenimiento, entre otros. Prueba de ello es que en Aragón de 2.470 contratos de formación que se formalizaron en 2.015 hemos pasado a 1.060 en 2016.

El Plan FIJA también se ha visto afectado por esta circunstancia, repercutiendo negativamente en la inserción laboral de los jóvenes mas desfavorecidos. A lo largo del 2016 se han dejado sin atender ofertas de empleo dirigidas a este colectivo por falta de oferta formativa, en especial en las ocupaciones de mecánico de automoción, electricista, fontanero, tornero-fresador, carpintero de madera, operario de artes graficas, etc. Así, a través del Plan, en el primer trimestre del 2016 se han formalizado casi la mitad de contratos de formación que en el último de 2015.

A lo largo del presente año los jóvenes con formación profesional, en especial ciclos de grado medio y superior, son los que han presentado mejor nivel de inserción. Los contratos en practicas les han permitido entrar en el mercado de trabajo, adquirir experiencia laboral y, en una inmensa mayoría, continuar trabajando con otro contrato mas estable en la misma empresa.

En materia de contratación un fenómeno que estamos constatando es el incremento de contratación indefinida inicial a través del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, con una buena acogida entre los empleadores.

En puertas del 2017 es fundamental seguir haciendo esfuerzos en la inserción juvenil de los jóvenes.

Aquellos que tienen formación profesional deben insertarse en el mercado laboral lo antes posible al final sus estudios. El contrato en prácticas les permite trabajar en lo que se han formado, poniendo en valor la cualificación alcanzada y adquiriendo experiencia laboral. La falta de oportunidades laborales acordes con su cualificación propicia su desmotivación y les lleva a aceptar trabajos poco cualificados, que con el paso del tiempo les va alejando paulatinamente del empleo para el que se han formado.

Especial atención merece el colectivo de jóvenes con baja cualificación. Se requiere una apuesta firme por parte de todas las instituciones y la Administración, creando entornos favorables a la cualificación y el empleo. Promover y fomentar el compromiso de las empresas es crucial. En este sentido es clave dar un impulso a los contratos de formación y aprendizaje, revisando y ampliando la oferta formativa disponible.